DIE BEENDIGUNG

DES

KAUFMÄNNISCHEN LEHRVERHÄLTNISSES.

INAUGURAL-DISSERTATION

ZUR

ERLANGUNG DER DOKTORWÜRDE

BEI DER

JURISTISCHEN FAKULTÄT DER UNIVERSITÄT LEIPZIG

EINGEREICHT VON

PAUL HARNAPP,

BACC. IUR.,

REFERENDAR IN BISCHOFSWERDA.

ACAD. LIPSIAT. BIBL.

OTTO WIGAND

Verlagsbuchhandlung und Buchdruckerei m. b. H.

LEIPZIG 1906.

Meiner Mutter.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41535720_0009

Literatur.

Allfeld, Anschütz und von Völderndorff, Kommentar zum Allgemeinen deutschen Handelsgesetzbuche, 2. Auflage. Erlangen 1870. (Zitiert „Allfeld".)

Annalen des Kgl. Sächs. Oberlandesgerichts zu Dresden, herausgegeben von Lossnitzer und Kurtz. Leipzig, Rossberg & Berger. Bände I, VIII, XI, XVIII, XXI, XXII, XXIII. (Zitiert „O.L.G.")

Archiv für zivilrechtliche Entscheidungen, ergangen in vor den Sächs. Justizbehörden anhängigen Rechtssachen. Begründet von Wengler, fortgesetzt von Franke. Leipzig, Rossberg'sche Buchhandlung. 1890. Neue Folge. 11. Jahrg. (Zitiert „Archiv".)

Arndts, Lehrbuch der Pandekten. 14. Aufl. Stuttgart 1889.

Behrend, Lehrbuch des Handelsrechts. I. Bd. Berlin u. Leipzig 1896.

Bloch, Der kaufmännische Lehrvertrag. München 1898.

Blum, Urteile und Annalen des Reichsgerichts. 3. Band. Berlin 1885.

Bolze, Die Praxis des Reichsgerichts in Zivilsachen. (Eine Sammlung von Entscheidungen des Reichsgerichts.) Bände II, XI, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XX.

Busch, Archiv für Theorie und Praxis des Allgemeinen deutschen Handels- und Wechselrechts. Herausgegeben zuerst von F. B. Busch, zuletzt von H. Busch. Bände V, XX, XXI, XXIII, XXIV, XXIX, XXX.

Cadenbach, Der Lehrvertrag des Handlungslehrlings. Leipziger Dissertation. Leipzig 1902.

Cosack, Lehrbuch des Handelsrechts. 6. Aufl. Stuttgart 1903.

Cuno, Das Recht der Handlungsgehilfen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Handelsgesetzbuch und der Gewerbeordnung. Textausgabe mit Anmerkungen. Berlin-Grosslichterfelde 1901.

Dernburg, Lehrbuch des Preussischen Privatrechts und der Privatrechtsnormen des Reichs. II. Band. Halle 1880.

Düringer und Hachenburg, Das Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897 (mit Ausschluss des Seerechts) auf der Grundlage des Bürgerlichen Gesetzbuchs erläutert. Mannheim 1899. (Zitiert „Dür. u. Hach.")

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Bände IV, VII, IX, XXV, XXXII, XXXVIII, LI, LVI. (Zitiert „R.G.“)

Entscheidungen des Bayrischen obersten Gerichtshofs in Gegenständen des Handels- und Wechselrechts. Bd. I.

Entscheidungen des Reichsoberhandelsgerichts. Bände I, II, IV, VI, VII, IX, X, XIII, XIV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI. (Zitiert „R.O.H.G.“)

Fuchsberger, Sämtliche Entscheidungen des Reichsoberhandelsgerichts und Reichsgerichts auf dem Gebiete des Handelsrechts sowie der einschlägigen früheren Zivilrechte mit Rücksichtnahme auf das neue Bürgerliche Gesetzbuch. 3. Aufl. Giessen 1900.

Fuld, Das Recht der Handlungsgehilfen. Hannover 1897.

Gareis und Fuchsberger, Das Allgemeine deutsche Handelsgesetzgesetzbuch. Durch Anmerkungen und Auszüge aus der Literatur und Rechtsprechung erläutert. Berlin 1891.

Gaupp, Die Zivilprozessordnung für das Deutsche Reich, erläutert. 5. Auflage, bearbeitet von Stein. Bd. II. Tübingen und Leipzig 1902. (Zitiert „Gaupp-Stein“.)

Goldmann, Das Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897, mit Ausschluss des Seerechts. Band I, Kommentar. Berlin 1901.

Goldschmidt, Handbuch des Handelsrechts. I. Band. 1. Abteilung. Universalgeschichte des Handelsrechts. 3. Aufl. Stuttgart 1891.

Gruchot, Zusammenstellung von Entscheidungen höchster deutscher Gerichtshöfe über den kaufmännischen Lehrvertrag, in Gruchots Beiträgen zur Erläuterung des deutschen Rechts. IV. Jahrg. neue Folge (der ganzen Reihe XIX. Jahrg.). Seite 819 ff. Berlin 1875.

Hahn, Die gesamten Materialien zu den Reichsjustizgesetzen. VI. Band. Materialien zum Handelsgesetzbuch. Berlin 1897. (Zitiert „Hahns Mat.“)

v. Hahn, Kommentar zum Allgemeinen deutschen Handelsgesetzbuch. Bd. I. 3. Aufl. Braunschweig 1877—79.

Hanseatische Gerichtszeitung. Jahrgänge 1900 und 1905. (Zitiert „Hans. G.Z.“)

Horrwitz, Das Recht der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge, dargestellt für Juristen und Kaufleute. 2. Aufl. Berlin 1905.

Deutsche Juristenzeitung (begründet 1896 von Stenglein). Jahrgänge 2, 8, 9 und 10. Berlin 1897, 1903, 1904 und 1905. (Zitiert „D.J.Z.“)

Juristische Wochenschrift (herausgegeben von Kuhlenbeck). Jahrgänge 1897, 1900, 1902 und 1903. (Zitiert „J.W.“)

Lehmann, Hans, Das Recht der Handlungslehrlinge, für Juristen und Kaufleute. Ellwangen 1904. (Zitiert „Lehmann“.)

K. Lehmann und V. Ring, Das Handelsgesetzbuch für das Deutsche Reich. Bd. I. Berlin 1902. (Zitiert „Lehmann u. Ring".)

Makower, Handelsgesetzbuch mit Kommentar. Band I. 12. Auflage. Berlin 1898.

J. M. Pardessus, Cours de droit commercial. Par. 1814—16; 6me ed. par E. de Rozière. 1856, 57.

Perl und Wreschner, Blätter für Rechtspflege im Bezirke des Kammergerichts. Berlin, Verlag von Siemroth & Troschel. Bände II, XII und XIII. (Zitiert „Bl. f. Rechtspfl.")

Planck, Bürgerliches Gesetzbuch, erläutert. I. Bd. 12. Aufl. Berlin 1898 und II. Bd. 1. u. 2. Aufl. Berlin 1900.

Puchelt, Kommentar zum Allgemeinen deutschen Handelsgesetzbuch. Band. I. 4. Aufl., bearbeitet von Förtsch. Leipzig 1894. (Zitiert „Puchelt-Förtsch".)

Recht, Das, Zeitschrift für den deutschen Juristenstand. Jahrgänge 1900 und 1901.

Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiete des Zivilrechts. Herausgegeben von B. Mugdan und R. Falk. Leipzig, Veit & Co. Bände I, II, III, V, VII. (Zitiert „Rechtspr. d. O.L.G.")

Sächsiches Archiv für Bürgerliches Recht und Prozess, herausgegeben von Hoffmann, v. Sommerlatt und Wulfert. Bände I, VII und XII. Leipzig 1891, 1897 und 1902. (Zitiert „Sächsisches Archiv".)

J. A. Seuffert, Archiv für die Entscheidungen der obersten Gerichte in den deutschen Staaten. Bände XXX und LX. (Zitiert „Seufferts Archiv".)

Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch. Bd. I. 6. und 7. Aufl. Berlin 1900.

Supplement zu Staubs Kommentar zum Allgemeinen deutschen Handelsgesetzbuch. Berlin 1897. (Zitiert „Staubs Suppl.")

Thöl, Das Handelsrecht. Bd. I. 6. Aufl. Leipzig 1879.

Warneyers Jahrbuch der Entscheidungen. Jahrgänge 2 u. 4. Leipzig 1903 und 1905. (Zitiert „Warneyer".)

Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht, herausgegeben von Goldschmidt u. a. (zur Zeit von Keyssner und Lehmann). Erlangen, später Stuttgart, seit 1858. Bände VIII, XIV, XXI, XXXIV, XXXXII. (Zitiert „Z.")

Zechlin, Der gewerbliche Lehrvertrag. Göttinger Dissertation. Göttingen 1905.

Abkürzungen.

Aeltst.	=	Gutachten der Aeltesten der Berliner Kaufmannschaft.
A.H.G.B.	=	Allgemeines deutsches Handelsgesetzbuch von 1861.
B.G.B.	=	Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. August 1896.
D.	=	Denkschrift zu dem Entwurfe eines Handelsgesetzbuchs, zu Drucksachen des Reichstags Nr. 632.
E.G.H.G.B.	=	Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch v. 10. Mai 1897.
Gew.G.	=	Gewerbegericht.
Gew.O.	=	Gewerbeordnung für das Deutsche Reich in der Fassung vom 26. Juli 1900.
H.G.B.	=	Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897.
Kom.Ber.	=	Bericht der XVIII. Kommission über den Entwurf eines Handelsgesetzbuches. Drucksachen des Reichstags Nr. 735.
St.G.B.	=	Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich vom 15. Mai 1871.
Z.P.O.	=	Zivilprozessordnung für das Deutsche Reich. In der Fassung der auf Grund des Gesetzes vom 17. Mai 1898 erfolgten Bekanntmachung vom 20. Mai 1898.

Inhaltsübersicht.

		Seite
§ 1.	I. Einleitung. Geschichtliche Entwicklung .	11
	II. Die Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses:	
§ 2.	1. durch Zeitablauf	15
§ 3.	2. durch Kündigung innerhalb der „Probezeit“ . .	20
	3. durch Kündigung aus einem „wichtigen“ Grunde und zwar:	
§ 4.	a) im allgemeinen	22
§ 5.	b) seitens des Lehrlings bez. seines gesetzlichen Vertreters	28
§ 6.	c) seitens des Lehrherrn	41
§ 7.	4. durch Kündigung beim Tode des Lehrherrn . .	51
§ 8.	5. durch Rücktrittserklärung	57
§ 9.	6. durch die Erklärung, zu einem anderen Berufe oder Gewerbe übergehen zu wollen	62
§ 10.	III. Die Schadensersatzpflicht bei „unbefugtem Austritt“	69
§ 11.	IV. Das Lehrzeugnis bei Beendigung des Lehrverhältnisses	82

§ 1.

I. Einleitung. Geschichtliche Entwicklung.

Die Bestimmungen über das Lehrlingswesen bilden einen wesentlichen Bestandteil der sozialpolitischen Gesetzgebung des Deutschen Reiches und sind fast ausschliesslich erst durch diese geschaffen worden: ein kurzer Überblick über die geschichtliche Entwicklung zeigt, dass von einem „Rechte der Handlungslehrlinge“ eigentlich erst seit der Geltung des neuen Handelsgesetzbuches gesprochen werden kann.

Das römische Recht kannte einen eigentlichen Lehrvertrag nicht, liess vielmehr für das Lehrverhältnis lediglich die Grundsätze der locatio conductio gelten: l. 13 § 3 D. locati conducti 19, 2 si quis servum docendum conduxerit, was nach § 4 ibidem auch auf Freie angewendet wurde, obwohl nach l. 5 § 3 D. ad legem Aquiliam 9, 2 anfangs unter den Juristen Zweifel darüber bestanden [1]).

Die italienische und deutsche Gesetzgebung des Mittelalters erst bildete das Lehrlingswesen in den zahlreich erlassenen Zunftordnungen, in Deutschland „Zunftrollen“ genannt, aus und gab ihm dabei im allgemeinen einen patriarchalischen Charakter. Soweit die Lehrlinge (discipuli-garzoni, fanti und dergl.) nicht in Familienabhängigkeit waren, standen sie in festem

---

1) Arndts § 315 Anm. 1 S. 535.

Dienstverhältnis. In Venedig wurde im Jahre 1396 ein Gesetz erlassen, das eine obrigkeitliche Kontrolle der Dienst- und Lehrverträge anordnete[2]).

Das erste Landesgesetz, das Bestimmungen über Lehrlinge enthielt, dürfte die im März 1673 von Ludwig XIV. erlassene Ordonnance du commerce (eigentlich Edit du roy servant de réglement pour le commerce des negocians et marchands tant en gros qu'en détail) sein, deren erste Rubrik von den Lehrlingen und den Gross- und Kleinkaufleuten (Des Apprentifs, Negocians, Marchands, tant en gros qu'en détail) handelt und bezüglich der Lehrlinge in den ersten drei Artikeln des ersten Titels folgende Bestimmungen[3]) trifft:

Article I.

Es lieux où il y a maistrise de Marchands, les Apprentifs Marchands seront tenus d'accomplir le temps porté par les Statuts; neantmoins les Enfans de Marchands seront reputez avoir fait leur apprentissage, lorsqu'ils auront demeuré actuellement en la maison de leur père ou de leur mère, faisant profession de la même marchandise, jusques à dixsept ans accomplis.

Article II.

Celuy qui aura fait son apprentissage, sera tenu de demeurer encore autant de temps chez son Maistre, ou un autre Marchand de pareille profession; ce qui aura pareillement à l'égard des fils de Maistres.

Article III.

Aucun ne sera recu Marchand qu'il n'ait vingt ans accomplis, et ne rapporte le brevet et les certificats d'apprentissage et du service fait depuis.

Im preussischen Landrechte von 1794 findet sich für Handlungslehrlinge nur eine einzige Bestim-

2) Goldschmidt Bd. I, S. 248.

3) Zitiert nach der Originalausgabe von 1673.

mung[4]): „Handlungsdiener oder -Lehrlinge, die in offenen Gewölben oder Läden angestellt worden, sind zu den daselbst gewöhnlich vorfallenden Handlungsgeschäften für bevollmächtigt zu achten."

Dem Code de commerce von 1808, in den sonst viele Bestimmungen der Ordonnance du commerce übergegangen sind, fehlen besondere Bestimmungen über den kaufmännischen Lehrvertrag gänzlich.

Dagegen enthielt der sog. „ministerielle" Entwurf, der von der österreichischen Regierung der im Jahre 1857 zur Beratung eines allgemeinen deutschen Handelsgesetzbuches in Nürnberg zusammengetretenen Kommission vorgelegt wurde, im VI. Hauptstück: „Von den Handlungsbediensteten" Sondervorschriften für Handlungslehrlinge, und zwar in den §§ 116 und 118[5]). Allein dem auf Grund dieses „ministeriellen" Entwurfes geschaffenen „revidierten" Entwurfe fehlten wieder derartige Bestimmungen. Der „Entwurf eines Handelsgesetzbuchs für die preussischen Staaten" enthielt nur eine Sondervorschrift[6]) für Lehrlinge, nämlich über die Dauer des Lehrvertrages, die nach Art. 60 Abs. 2 „in Ermangelung vertragsmässiger Bestimmungen nach dem Ortsgebrauch zu beurteilen ist". Diese Vorschrift ist dann in der auf Antrag Bremens abgeänderten Fassung („nach den örtlichen Verordungen oder dem Ortsgebrauch") als Art. 61 Abs. 2 als die einzige für Handlungslehrlinge geltende Sondervorschrift in das Handelsgesetzbuch von 1861 aufgenommen worden.

Da dessen Bestimmungen 1869 zum Bundesgesetz des Norddeutschen Bundes und 1871 zum Reichsgesetz

---

4) § 546 A.L.R. II, 8.

5) Beilagenband zu den Protokollen S. 126, 127.

6) Beilagenband zu den Protokollen S. 11.

wurden, galt also bis zum 1. Januar 1898, wo der 6. Abschnitt des ersten Buches des neuen Handelsgesetzbuchs in Kraft trat, für die Handlungslehrlinge dasselbe wie für die Handlungsdiener, mit alleiniger Ausnahme der soeben erwähnten Sondervorschrift hinsichtlich der Dauer der Lehrzeit.

Das neue Handelsgesetzbuch aber hat unter Übernahme jener Sondervorschrift in § 77 Abs. 1 zugleich das ganze kaufmännische Lehrverhältnis nach sozialpolitischen Gesichtspunkten geregelt und den Lehrling gegen Übereilungen und Fehlgriffe zu sichern versucht, die dem jugendlichen Alter und der Unerfahrenheit verziehen werden müssen.

Um dieses Ziel erreichen zu können, hat es vor allem für erforderlich erachtet, genaue Bestimmungen über die Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses zu treffen[7]): denn dass es gerade diesem Punkte besondere Wichtigkeit beimisst, geht einmal rein äusserlich schon daraus hervor, dass in fünf von den sieben dem Lehrverhältnisse gewidmeten Paragraphen die Beendigung desselben behandelt wird, zum anderen aber auch daraus, dass die in diesen fünf Paragraphen enthaltenen Vorschriften fast ausnahmslos zwingenden Rechtes, d. h. durch Parteivereinbarung nicht abänderlich, sind.

Gerade in diesem Punkte bedeuten die durch das neue Handelsgesetzbuch geschaffenen Rechtsnormen gegen den früheren Zustand einen erfreulichen Fortschritt und lassen deutlich das Streben nach einer Wahrnehmung der berechtigten Interessen der Lehrlinge als der wirtschaftlich Schwachen erkennen, ohne dem Lehrherrn irgendwelche unberechtigte Aufwendung zuzumuten.

---

7) Vergl. Baron in der D.J.Z. 2. Jahrg. S. 254.

Mit Rücksicht darauf, dass das neue Handelsgesetzbuch für die Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses dem bisherigen Rechte zum Teil völlig unbekannte Bestimmungen geschaffen hat, soll diese wichtige, wenn auch verhältnismässig eng umgrenzte Materie zum Gegenstande der folgenden Erörterungen gemacht werden.

II. Die Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses.

§ 2.

1. Die Beendigung durch Zeitablauf.

Entsprechend seinem Zwecke, den Handlungslehrling in dem vom Lehrherrn betriebenen Handelszweige auszubilden, hat der Lehrvertrag eine bestimmte Dauer. Diese wird je nach dem vom Lehrling zu erlernenden Geschäftszweige, den besonderen geschäftlichen Verhältnissen sowie auch den Fähigkeiten des Lehrlings verschieden sein. Da aber die Ausbildung des Lehrlings einen gewissen Zeitraum in Anspruch nimmt und da ferner auch der Lehrherr aus den Diensten des Lehrlings für seine Bemühungen Nutzen ziehen will, wird der Lehrvertrag sich auf eine längere Zeit erstrecken, als dies bei Dienstverhältnissen der Fall ist[1]).

In der Regel wird die Dauer der Lehrzeit durch den Lehrvertrag festgesetzt werden. Wesentlich ist jedoch im Gegensatz zum gewerblichen Lehrvertrag

1) Lehmann S. 68.

die Festsetzung einer Dauer für den kaufmännischen Lehrvertrag nicht[2]).

Wird das Lehrverhältnis durch Vertrag auf eine unverhältnismässig lange Zeit, z. B. sechs Jahre, ausgedehnt, so ist dieser Vertrag nichtig, weil er gegen die guten Sitten verstösst[3]).

Ist eine Festsetzung der Lehrzeit im Lehrvertrage nicht getroffen, dann bestimmt sich deren Dauer „nach den örtlichen Verordnungen oder dem Ortsgebrauch“[4]).

Diese Bestimmung war, wie in der Einleitung schon hervorgehoben, auch im alten Handelsgesetzbuche enthalten und die einzige Sondervorschrift, die dieses für die Handlungslehrlinge gab[5]).

Was unter „örtlichen Verordnungen“ verstanden werden muss, ist in der Literatur bestritten. Hans Lehmann[6]) und Cadenbach[7]) meinen, „als örtliche Verordnungen kommen die Landesgesetze des betreffenden Ortes und Verordnungen der zuständigen Verwaltungs- und Polizeibehörden in Betracht“. Richtiger ist wohl die Ansicht von Lehmann und Ring[8]) und Goldmann[9]), dass unter örtlicher Verordnung lediglich das Partikularrecht des betreffenden Ortes zu verstehen sei[10]), dem also seine Geltungskraft in dieser Materie gelassen ist[11]), dass aber eine besondere Zuständigkeit der Lokalbehörden nicht begründet werden solle[12]).

---

2) Gew.O. § 126b Abs. 1 Ziffer 2.
3) B.G.B. § 138; Horrwitz S. 169; Staub Bd. I, S. 299.
4) H.G.B. § 77 Abs. 1.
5) A.H.G.B. Art. 61 Abs. 2.
6) Lehmann S. 68.
7) Cadenbach S. 55 Anm. 3.
8) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 187.
9) Goldmann Bd. I, S. 385.
10) Vergl. auch v. Hahn § 3 zu Art. 61.
11) E.G.H.G.B. Art. 15.
12) S. hierzu auch Puchelt-Förtsch z. Art. 61 Nr. 9a.

Dazu muss jedoch bemerkt werden, dass entsprechend § 624 des Bürgerlichen Gesetzbuchs auch hier nur ein Maximum von fünf Jahren zulässig ist.

„Ortsgebrauch“ ist nach Lehmann und Ring der faktische Gebrauch des Ortes, die an dem betreffenden Orte im Handelsverkehr üblichen Gewohnheiten und Gebräuche[13]); ein Gewohnheitsrecht, wenn auch nur lokaler Bedeutung, steht hier nicht in Frage[14]). Oder wie Cuno[15]) sagt: „Ortsgebrauch ist nur, was Prinzipale und Angestellte übereinstimmend als bei derartigen Verträgen üblich ansehen.“

Der Ortsgebrauch ist natürlich in den einzelnen Branchen verschieden: jedoch dauert die Lehrzeit im Konfektionsgeschäft en gros und im Exportgeschäft in Berlin usancemässig drei Jahre[16]), ebenso im Bankgeschäft[17]), und dies ist wohl auch der allgemeine Durchschnittssatz[18]).

Fehlt es sowohl an örtlichen Verordnungen wie auch an einem Ortsgebrauche, so setzt im Zweifel der Lehrherr die Zeit fest[19]). Der Lehrherr hat dann diese Bestimmung nach billigem Ermessen, d. h. unter entsprechender Rücksichtnahme nicht allein auf seine eigenen, geschäftlichen Interessen, sondern auch auf die Interessen des Lehrlings, zu treffen. Sie ist für den Lehrling nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit

---

13) H.G.B. § 346.

14) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 248.

15) Cuno S. 3 Anm. 2. — Gegen den Ortsgebrauch weil willkürlich: Abg. Bassermann, Sten. Reichstagsberichte S. 4583 in Hahns Mat. S. 502.

16) Aeltst. vom 28. März 1893 i. S. Gilowy ·/. Büxenstein 9 C. 2097. 92 A.G. I Berlin; bei Horrwitz S. 169.

17) Aeltst. vom 2. Juli 91 i. S. Koch ·/. Preuss. Hyp.-Bank 52 C. 945. 01 A.G. Berlin I; bei Horrwitz S. 169.

18) Horrwitz S. 168; Bloch S. 36; Cadenbach S. 56.

19) B.G.B. §§ 315 u. 316.

entspricht. Tut sie dies nicht, indem sie entweder eine übermässig lange, zur Ausbildung bei weitem nicht erforderliche Lehrzeit festsetzt oder eine allzu kurze, innerhalb der die Ausbildung des Lehrlings nicht vollendet werden kann, so entscheidet das Gericht; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird[20]).

Mit dem Ablaufe der Lehrzeit findet das Lehrverhältnis sein natürliches Ende. Verbleibt also der Lehrling nach deren Ablauf in dem Geschäfte seines Lehrherrn, so wird er damit stillschweigend Handlungsgehilfe und hat als solcher Anspruch auf eine entsprechende Vergütung[21]).

Immer muss die Lehrzeit eine bestimmte Dauer haben: Kündigungsfristen sieht das Gesetz nicht vor, und sie können auch nicht vertragsmässig bestimmt werden[22]). Jede Vereinbarung dieser Art ist nichtig, auch dann, wenn der Lehrling durch sie dieselben Rechte erhält wie der Lehrherr[23]). Denn der Lehrherr würde schwer geschädigt werden, wenn der Lehrling, bez. dessen Vertreter, den Lehrvertrag einseitig auflösen könnte, z. B. mit der Motivierung, dass der Lehrling genügend ausgebildet sei, ebenso aber auch der Lehrling, wenn ihn der Lehrherr entlassen könnte, ohne ihn gehörig ausgebildet zu haben. Treffend führt Staub[24]) zu dieser Frage aus: Kündigungsfristen können im Lehrvertrage nicht festgesetzt werden. Aus dem Zusammenhange der Vorschriften, insbesondere aus dem Zusammenhange des Absatzes 1 und des Ab-

---

20) B.G.B. § 315 Abs. 3.

21) So Staub Bd. I, S. 300; Dür. u. Hach. Bd. I, S. 248; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 187; Lehmann S. 81; vergl. H.G.B. § 59.

22) Staub Bd. I, S. 299 Anm. 5 zu § 77 H.G.B.'s.

23) Fuld S. 120.

24) Staubs Suppl. S. 26.

satzes 3 des § 77 H.G.B.'s geht vielmehr hervor, dass der Vertrag eine bestimmte Dauer der Lehrzeit, wie dies der Natur der Sache entspricht, vorsehen muss, und dass, wenn er dies nicht tut, die Lücke durch örtliche Gebräuche oder solche Ortsverordnungen ausgefüllt wird, welche eine bestimmte Dauer der Lehrzeit fixieren.

Diese von mir vertretene Ansicht teilen ausser Staub und Fuld auch Düringer und Hachenburg[25]), Horrwitz[26]) und Zechlin[27]). Dagegen meinen Makower[28]) und Lehmann und Ring[29]), dass vertragsmässig beiden Teilen oder auch nur einem Teile, insbesondere dem Lehrling, freies Kündigungsrecht eingeräumt werden könne. Ersterer führt aus, dass der von Staub aus dem Zusammenhange von § 77 Abs. 1 und § 77 Abs. 3 H.G.B.'s gezogene Schluss, es könne die Zulässigkeit befristeter Kündigung im Lehrvertrage nicht vereinbart werden, nicht richtig sei, da der Absatz 3 Satz 1 dieses Paragraphen nur eine Vorschrift über unbefristete Kündigung enthalte, ohne über die Zulässigkeit der befristeten Kündigung bejahend oder verneinend zu bestimmen, und behauptet, dass es mithin in dieser Beziehung bei der Regel der Vertragsfreiheit bewende. Auch Hans Lehmann schliesst sich dieser Ansicht an, gibt jedoch zu[30]), dass „eine derartige Abmachung eigentlich der Natur des Lehrvertrags widerspricht und auch wohl höchst selten vorkommen wird". Mangels solcher Vertragsabreden aber, so meint auch Makower[28]), ist eine Kündigung während der „Lehrzeit" unzulässig, da § 66 H.G.B.'s

25) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 249.
26) Horrwitz S. 170, anders derselbe 1. Aufl. S. 139.
27) Zechlin S. 39.
28) Makower S. 133.
29) Lehm. u. Ring Bd. I, S. 188.
30) Lehmann S. 79.

nicht für anwendbar erklärt ist und auch § 621 B.G.B.'s nach der Natur des Lehrvertrages, bei welchem sich nur während der ganzen Zeit, nicht während eines einzelnen Zeitabschnittes, die Gegenleistungen ausgleichen, nicht Anwendung finden kann.

§ 3.

2. Die Beendigung durch Kündigung innerhalb der „Probezeit".

Der eigentlichen „Lehrzeit" muss immer eine Probezeit von mindestens einem Monate vorausgehen [1]).

Diese Vorschrift ist dem § 128 der Gewerbeordnung nachgebildet [2]), welcher eine Probezeit von mindestens vier Wochen vorsieht. Die Begründung der Gewerbeordnungsnovelle vom 17. Juli 1878 (S. 30) führt aus, „die Einführung einer Probezeit empfehle sich, weil das Lehrverhältnis an sich nicht kündbar ist und in gewissen, allerdings eng zu ziehenden Grenzen den vertragschliessenden Teilen die Möglichkeit gegeben sein muss, ein Verhältnis aufzuheben, welches bereits nach kurzer Zeit für den einen oder anderen Teil zur Überzeugung führt, dass es nicht haltbar sein würde".

Die Vorschrift ist zwingenden Rechtes. Die Probezeit kann daher durch Vereinbarung der Parteien nicht unter einen Monat gekürzt oder gar beseitigt werden.

Wohl aber kann die Frist von einem Monate durch Parteivereinbarung verlängert werden, und zwar bis zu einer gesetzlichen Maximalfrist von drei Monaten [1]). Eine solche Maximalfrist ist deshalb geschaffen worden, weil ja bei einer beliebig langen Probezeit die jederzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses in die Willkür der Beteiligten gestellt würde.

1) H.G.B. § 77 Abs. 2.
2) Vergl. D. II, S. 71.

Die Vereinbarung einer längeren als dreimonatigen Probezeit ist nichtig. Mithin ist alsdann auch der ganze Lehrvertrag nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, dass er auch ohne diese Vereinbarung geschlossen worden wäre[3]). Muss letzteres angenommen werden, so tritt statt der vereinbarten Frist von mehr als drei Monaten die gesetzliche Frist von einem Monate ein.

Wenn nach Ablauf zweier Probemonate nunmehr zwei weitere Probemonate vereinbart werden, so ist auch diese Vereinbarung nichtig, und es verbleibt in diesem Falle bei der bereits absolvierten zweimonatigen Probezeit[4]).

Während der Probezeit kann jede der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen willkürlich kündigen. Mit der Kündigung ist das Verhältnis gelöst. Ein etwaiges richterliches Erkenntnis hat nur deklarative Kraft[5]).

Irgendwelche Entschädigungsansprüche können an sich von keiner Partei geltend gemacht werden, es sei denn, dass solche vertragsmässig eingeräumt worden sind. Nur von dem etwaigen Lehrgeld ist im Zweifel ein verhältnismässiger Anteil an den Lehrherrn zu entrichten.

Ein Aushalten der Probezeit kann nicht gefordert werden[6]).

Die unzutreffende Auffassung Staubs[7]), dass ein Aushalten der Probezeit erforderlich sei, hat dessen weitere unhaltbare, dem klaren Wortlaute des Gesetzes

---

3) B.G.B. § 139.

4) Staub Bd. I, S. 299; für die Berechnung gelten dabei die allgemeinen Bestimmungen des B.G.B.'s in den §§ 188 Abs. 2 u. 3 u. 187 Abs. 1.

5) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 187.

6) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 249.

7) Staubs Suppl. S. 26.

widersprechende Annahme zur Folge, dass auch für die Probezeit die Grundsätze über die Kündigung aus einem „wichtigen Grunde“ gelten sollen. „nur könne es sein, dass während der Probezeit nicht alles so wichtig und zum Rücktritte berechtigend sein werde, wie nach Ablauf derselben, da man hier beim Hervortreten von Missständen öfter sagen könne: Die Probezeit hindurch muss abgewartet werden, ob sich die Sache nicht bessert“.

3. Die Beendigung durch Kündigung aus einem „wichtigen Grunde“.

§ 4.

a) *Die Kündigung aus einem „wichtigen Grunde“ im allgemeinen.*

Die Kündigung aus einem „wichtigen Grunde“ [1] greift erst Platz nach Ablauf der Probezeit, denn Absatz 3 des § 77 H.G.B.'s bestimmt ausdrücklich, dass „nach dem Ablaufe der Probezeit auf die Kündigung des Lehrverhältnisses die Vorschriften der §§ 70—72 Anwendung finden“: während der Probezeit ist ja, wie wir bereits sahen, auch ohne das Vorliegen eines solchen „wichtigen Grundes“ jederzeit die Kündigung zulässig [2].

Ist die Probezeit abgelaufen und liegt ein „wichtiger Grund“ vor, so kann das Lehrverhältnis von jedem Teile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden: eine befristete Kündigung gibt es, wie schon gesagt, im Lehrverhältnis überhaupt nicht, und ein Kündigungsrecht, das von der Voraussetzung eines

---

1) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 70, 71, 72; vergl. auch D. in Hahns Mat. S. 244.

2) Vergl. oben § 3.

solchen „wichtigen Grundes“ unabhängig wäre, kann keiner der Parteien, auch nicht auf Grund einer Vereinbarung, eingeräumt werden[3]).

Ein sog. „wichtiger Grund“, der zur fristlosen Kündigung berechtigt, ist nun ein Grund, bei dessen Vorliegen dem Kündigenden die Fortsetzung des Lehrverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Im allgemeinen finden auf diese unbefristete Kündigung die nach den §§ 70—72 H.G.B.'s für das Handlungsgehilfenverhältnis geltenden Grundsätze Anwendung. Entsprechend den besonderen Umständen, welche in der Natur des Lehrverhältnisses liegen, wird jedoch bei gleichem Tatbestand oft eine andere, bald strengere, bald mildere, Beurteilung beiderseitig gerechtfertigt sein[4]).

Wird von einer Partei aus einem solchen wichtigen Grunde das Lehrverhältnis aufgekündigt, so braucht der Grund, der die Aufkündigung rechtfertigt, nicht angegeben zu werden. Es kann daher auch ein Grund durchschlagend sein, von dem der Lehrherr bei der Kündigung noch gar keine Kenntnis hatte[5]). Es schadet ferner auch die Angabe eines falschen Grundes nicht, wenn nur später das Vorhandensein eines zutreffenden Grundes nachgewiesen wird. Die Befugnis zur Vertragsaufhebung ist nur von der Existenz wichtiger Gründe, nicht von deren Mitteilung abhängig[6]), auch

---

3) Fuld S. 120; vergl. auch oben § 1 Anm. 22 u. 23.

4) Vergl. O.L.G. Hamburg 92 in Z. 42 S. 516; Horrwitz S. 170; Staub Bd. I, S. 300.

5) R.G. vom 24. Juni 1885 in Blum Bd. III, S. 77; O.L.G. Karlsruhe in Z. 34 S. 575; O.L.G. Dresden 2. Febr. 1901 in Rechtspr. der O.L.G. Bd. III, S. 79.

6) R.O.H.G. Bd. XXI, S. 252; Rechtspr. d. O.L.G. S. 80; Cosack S. 95; R.O.H.G. Bd. XVII, S. 220; Lehmann S. 74; Horrwitz S. 132.

ist nicht die subjektive Beurteilung des Kündigenden, sondern die objektive Sachlage maßgebend[7]). Gleichgültig ist daher auch, ob der Kündigende den später geltend gemachten wichtigen Grund bei der Kündigung für unwichtig gehalten hat, ebenso können auch noch im Prozess anstatt der früher mitgeteilten Gründe oder neben denselben andere geltend gemacht werden[8]).

Der wichtige Grund braucht nicht von dem anderen Teile verschuldet zu sein oder überhaupt in dessen Person zu liegen; er ist vielmehr schon gegeben, wenn nach Lage der Umstände dem einen Teile billigerweise nicht zugemutet werden kann, den Vertrag wider seinen Willen fortzusetzen[9]).

Regelmässig wird der die Kündigung rechtfertigende Grund vor der Kündigung entstanden sein. Dies ist aber nicht notwendig. Vielmehr wird die unbefristete Kündigung auch gerechtfertigt durch einen erst nach Abgabe der Kündigungserklärung entstandenen wichtigen Grund[10]).

In diesem Falle ist jedoch das Lehrverhältnis nicht im Augenblicke der Abgabe der Kündigungserklärung, sondern erst mit dem Eintreten des die Kündigungserklärung rechtfertigenden Grundes als gelöst anzusehen[11]).

Ja auch ein vor dem Abschlusse des Lehrvertrages liegender Grund kann die sofortige Kündigung rechtfertigen, allerdings aber nur dann, wenn dieser Grund

---

7) Fuchsberger S. 160; R.G. Bd. LVI, S. 373; R.G. vom 12. Dezember 1896 in J.W. 1897 S. 88; O.L.G. Frankfurt in Z. Bd. XXXIV, S. 574; vergl. Staub Bd. I, S. 274.

8) R.G. Bd. XXXII, S. 251; R.G. in J.W. 1903 S. 389.

9) O.L.G. Stuttgart 10. Mai 1901, Württemberg. Rechtpl. Bd. XIII, S. 304 = Rechtspr. der O.L.G. Bd. II, S. 502.

10) Bolze Bd. II, Nr. 945 und Bd. XVII, Nr. 419; R.G. Bd. XXXII, S. 249 ff.; vergl. R.G. Bd. LI, S. 91.

11) Bolze Bd. XVII, Nr. 419.

in seiner Wirkung fortdauert[12]). Ist dies nicht der Fall, so kann ein derartiger Grund höchstens zur Anfechtung des Lehrvertrags wegen Irrtums bez. Betrugs berechtigen[13]).

Ist der Lehrherr in Konkurs verfallen, so ist der Konkursverwalter berechtigt, den Lehrling auch wegen Verfehlungen zu entlassen, die vor der Konkurseröffnung liegen[14]).

Es kann ferner ein einzelner Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigen, es kann aber auch in dem Zusammentreffen verschiedener gleichartiger oder verschiedenartiger Gründe, welche einzeln nicht als „wichtig" erscheinen würden, berechtigte Ursache zur sofortigen Kündigung gelegen sein.

Zeitlich zurückliegende Vorgänge, welche an und für sich zur Aufhebung des Lehrverhältnisses berechtigt hätten, gelten, wenn trotz ihrer Kenntnis das Verhältnis fortgesetzt wird, als verziehen[15]), insbesondere dann, wenn später eine Erklärung abgegeben wird, die auf Fortsetzung des Vertrages gerichtet ist[16]). Nicht immer aber wird auch in der stillschweigenden zeitweiligen Ertragung einzelner Vertragsverletzungen ein Verzicht auf ihre Geltendmachung ohne weiteres gefunden werden können[17]). Regelmässig wird jedoch, damit derartige Vertragsverletzungen später noch verwertet werden können, dies dem anderen Teile erklärt werden müssen[18]). Als nicht verziehen gilt ein

12) R.G. 25. Nov. 1893 Bd. IV, S. 60.

13) Staub Bd. I, S. 275; Hamburg 5. Juni 05, Hans. G.Z. 1905, S. 212 bei Warneyer 4. Jahrg. S. 238; über die Anfechtung s. unten § 8.

14) R.G. 26. Juni 1892 Bd. VII, S. 756.

15) Bolze Bd. XVI, Nr. 384.

16) Bolze Bd. XX, Nr. 446 u. Bd. XVI, Nr. 384.

17) Bolze Bd. XI, Nr. 334 u. Bd. XIV, Nr. 395.

18) Vergl. R.G. Bd. XXXVIII, S. 116, anders Bolze Bd. XIV, Nr. 395.

Kündigungsgrund natürlich auch dann, wenn das Lehrverhältnis unter Vorbehalt der Kündigung fortgesetzt wird. Erfolgt diese jedoch innerhalb längerer Zeit darauf nicht, so wird der Vorbehalt wirkungslos.

Verziehene, „wichtige Gründe“ darstellende Umstände können auch bei dem Hinzutreten neuerer Vorgänge, auf Grund deren nunmehr die Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erklärt wird, zur Unterstützung und Illustrierung der letzteren dienen[19]).

Die vom Gesetz genannten Gründe berechtigen aber nur zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, „sofern nicht“ besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen. Diese Fassung des Konditionalsatzes, insbesondere die Stellung des Wortes „nicht“ unmittelbar hinter dem Worte „sofern“, gibt nach der sich überall tunlichst an die Ausdrucksweise des B.G.B.'s anschliessenden Ausdrucksweise des H.G.B.'s zu erkennen, dass der erwähnte Konditionalsatz die Ausnahme enthält, deren Tatbestand der zu beweisen hat, der die Anwendung der gesetzlichen Regel bestreitet und das Vorliegen einer die Anwendbarkeit der Ausnahme rechtfertigenden Tatsache behauptet[20]).

Ist die sofortige Kündigung erfolgt, ohne dass der die Kündigung veranlassende Umstand als ein „wichtiger Grund“ angesehen werden kann, so muss der zu Unrecht Entlassene seine Bereitwilligkeit zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses dartun. Anderenfalls wird Beendigung des Verhältnisses infolge gegenseitiger Willensübereinstimmung[21]) angenommen werden

---

19) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 222; R.O.H.G. Bd. XVII, S. 221 ff., Bd. XIX, S. 114; R.G. Bd. XXXVIII, S. 116; Bolze Bd. XIV, Nr. 393; R.G. Bd. LI, S. 91.

20) Goldmann Bd. I, S. 344. Vergl. Planck, Bd. I, S. 45.

21) S. unten § 8 a. E.

müssen. Hat sich der Entlassene zur Fortsetzung des Verhältnisses bereit erklärt, so muss der andere Teil die Beendigung der Bereitschaft nachweisen[22]).

Die Auflösung des Lehrverhältnisses tritt, wenn die Kündigung gerechtfertigt ist, ohne weiteres ein, eines Richterspruches bedarf es nicht[23]). Entscheidet also das Gericht auf Anrufen einer Partei über die Kündigung, so ist das Urteil nur deklarativ, nicht konstitutiv[24]).

Nach altem Handelsgesetzbuch[25]) war es dagegen streitig, ob schon die Kündigungserklärung das Lehrverhältnis beendete oder erst das Urteil des über ihre Rechtmässigkeit erkennenden Gerichts[26]), da dies bei dem Vorliegen eines wichtigen Grundes der verletzten Partei nur das Recht gab, die Lösung des Lehrverhältnisses zu „verlangen". Die herrschende Meinung ging jedoch auch damals schon dahin, dass es zur Auflösung des Lehrverhältnisses eines Richterspruches nicht bedürfe[27]).

Das alte Handelsgesetzbuch[28]) führte sechs Beispiele von Fällen auf, die „insbesondere" den Lehrherrn zur Lösung des Lehrverhältnisses vor Ablauf der Lehrzeit berechtigten, nannte dagegen nur zwei Beispiele[29]), die den Lehrling dazu ermächtigten: „Es konnte mit Rücksicht hierauf nicht von dem Vorwurf freigesprochen werden, hierbei dem Gedanken der Parität nicht entsprochen zu haben"[30]).

---

22) R.G. Bd. IX, S. 70.

23) D. S. 61 in Hahns Mat. S. 240, vergl. auch Horrwitz S. 128 u. Lehmann S. 75.

24) R.O.H.G. Bd. XVII, S. 220.

25) A.H.G.B. Art. 62 Abs. 1.

26) Vergl. Behrend § 46 Anm. 14.

27) So Horrwitz S. 128; a. M. Lehmann S. 75.

28) A.H.G.B. Art. 64.

29) A.H.G.B. Art. 63.

30) Fuld S. 78.

Das neue Handelsgesetzbuch dagegen[31]) führt für beide Parteien je vier Gründe an, die namentlich als „wichtige Gründe“ anzusehen sind.

Die Frage, ob ein Umstand einen „wichtigen Grund“ im Sinne des Gesetzes darstellt, wird trotzdem oft nicht leicht zu entscheiden sein; denn einmal nennt ja das Handelsgesetzbuch — im Gegensatze zur Gewerbeordnung[32]), die die Gründe, aus denen nach Ablauf der Probezeit der gewerbliche Lehrvertrag gekündigt werden kann, erschöpfend aufführt — nur Beispiele derartiger Gründe, um der Rechtsprechung eine Anweisung für die Qualifikation von anderen nicht in der Aufzählung begriffenen Gründen zu geben, und zum anderen sind auch die vom Gesetz genannten Gründe nicht immer, sondern nur regelmässig wichtig[33]).

§ 5.

b) *Die Kündigung aus einem „wichtigen Grunde“ seitens des Lehrlings bez. seines gesetzlichen Vertreters.*

1. Der erste vom Gesetze genannte wichtige Grund, der den Lehrling unter den im vorigen Paragraphen ausgeführten Voraussetzungen zur sofortigen Kündigung des Lehrvertrages berechtigt, ist der, dass der Lehrling zur Fortsetzung seiner Dienste unfähig wird[1]).

Durch den Tod des Lehrlings gilt natürlich der Lehrvertrag, da es sich um ein höchst persön-

---

31) H.G.B. §§ 71, 72.

32) Gew.O. § 128.

33) R.O.H.G. Bd. II, S. 286, Bd. IV, S. 402, Bd. VI, S. 214, Bd. VII, S. 263, Bd. XVIII, S. 29, 374, XIX, S. 114. Kom.Ber. S. 34 in Hahns Mat. S. 561.

1) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 71 Ziff. 1.

liches Verhältnis handelt[2]), ohne weiteres als aufgelöst[3]).

Das geistige oder körperliche Unfähigwerden dagegen bildet lediglich einen „wichtigen Grund“ zur Kündigung, und dies auch dann nur, wenn die Unfähigkeit nicht bloss eine vorübergehende ist. Dagegen ist nicht erforderlich, dass sie den Grad absoluter Arbeitsunfähigkeit in der bisher von dem Lehrling eingenommenen Stellung erreicht, es muss vielmehr als ausreichend angesehen werden, wenn auch nur eine relative Unfähigkeit vorliegt, d. h. der Lehrling muss unfähig sein, im Handelsgewerbe seines Lehrherrn Dienste zu verrichten, mag er auch die Fähigkeit zu der Verrichtung anderer Dienstleistungen noch besitzen. Ob und inwieweit eine derartige Unfähigkeit vorliegt, muss nötigenfalls durch ärztliches Zeugnis festgestellt werden. Von dem Rechte der fristlosen Kündigung kann der Lehrling auch dann Gebrauch machen, wenn die Unfähigkeit auf sein eigenes schuldhaftes Verhalten zurückzuführen ist.

Hierzu ist noch zu bemerken, dass der Lehrling, wenn ihm gekündigt wird, weil er durch „unverschuldetes Unglück“ (z. B. eigene Krankheit, unverschuldete Untersuchungshaft, Krankheit der Angehörigen) längere Zeit an der Verrichtung der Dienste verhindert ist, seinen Anspruch auf etwaigen Gehalt

---

2) Vergl. B.G.B. § 613.

3) Anspruch auf das Lehrgeld, wenn der Lehrling während der Lehrzeit stirbt? Pardessus Bd. 2, S. 251 will dem Lehrherrn in solchem Falle stets das ganze Lehrgeld zusprechen, weil der Lehrvertrag einen aleatorischen Charakter habe (referme en quelque sorte une stipulation aléatoire). Bei uns entscheidet auch hierüber in Ermangelung von Ortsgebräuchen oder Ortsverordnungen das richterliche Ermessen. Vergl. Behrend S. 337.

und Unterhalt bis zur Dauer von sechs Wochen behält[4]).

2. Ein weiterer wichtiger Grund zur sofortigen Kündigung ist der, dass der Lehrherr den etwa zugesicherten Gehalt — meist Taschengeld genannt — oder den gebührenden Unterhalt nicht gewährt[5]). Wie man aber einerseits nicht immer das Vorliegen eines „wichtigen Grundes" wird annehmen dürfen, wenn der Lehrherr ein nur geringes Taschengeld nicht zahlt[6]), so wird es andererseits, damit von einem wichtigen Grunde gesprochen werden kann, oft genügen, dass der Gehalt oder Unterhalt nur teilweise nicht oder nicht rechtzeitig gewährt worden ist[7]). Hierbei wird man jedoch noch fordern müssen, dass der Lehrherr absichtlich diesen Pflichten nicht nachgekommen ist.

3. Insbesondere aber liegt für den Lehrling ein „wichtiger Grund" dann vor, wenn der Lehrherr seine Verpflichtungen gegen ihn in einer seine Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise vernachlässigt hat[8]). Zwischen dieser Formulierung der für Handlungslehrlinge gegebenen Vorschrift des § 77 Abs. 3 H.G.B.'s und der auf Handlungsgehilfen anzuwendenden in § 71 Ziff. 3 H.G.B.'s besteht jedoch ein Unterschied, der nicht ohne sachliche Bedeutung ist: an der letztgenannten Stelle spricht das Gesetzbuch von einer Verweigerung des Prinzipals, den ihm obliegenden Schutzpflichten nachzukommen, verlangt also, dass der Gehilfe den Prinzipal zu der Erfüllung seiner

---

4) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 72, Abs. 2, 63; bei „schuldhaftem" Verhalten s. unten § 10.

5) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 71 Ziff. 2.

6) So Lehmann u. Ring Bd. I, S. 187.

7) Horrwitz S. 144.

8) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 71 Ziff. 3.

Verpflichtungen aufgefordert hat[9]). Der Lehrling dagegen kann das Lehrverhältnis wegen Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ kündigen, ohne dass er den Lehrherrn an die Erfüllung mahnt, es genügt die blosse Vernachlässigung der diesem obliegenden Pflichten, sofern sie gefährdend auf die Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung des Lehrlings eingewirkt hat[10]). Wenn eine derartige Einwirkung nicht stattgefunden hat, liegt auch für den Handlungslehrling ein „wichtiger Grund“ erst dann vor, wenn der Lehrherr trotz vorheriger Mahnung seitens des Lehrlings die Erfüllung seiner Verpflichtung, für das persönliche Wohl des Lehrlings zu sorgen, verweigert hat.

Blosse Besorgnisse, dass eine Gefährdung eintreten könne, genügen natürlich nicht; diese müssen vielmehr, damit das Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ angenommen werden kann, greifbare Gestalt gewonnen haben[11]). Wohl aber wird oft schon die blosse objektive Vernachlässigung genügen, so z. B. wenn der Lehrherr zwar einen an sich geeigneten Vertreter bestellt, dieser aber seine Verpflichtungen vernachlässigt[12]).

Wann allerdings eine derartige „Vernachlässigung“, die für den Lehrling einen „wichtigen Grund“ zur sofortigen Kündigung bildet, vorliegt, kann im einzelnen Falle zweifelhaft sein, jedenfalls aber dürfen die dem Lehrherrn gegenüber den Handlungsgehilfen obliegenden Pflichten nicht einfach auf das Lehrverhältnis angewandt werden: Hinsichtlich der Sorge für die Ge-

---

9) Vergl. Fuld S. 82.

10) Fuld S. 121; Lehmann S. 77; vergl. auch Z. Bd. XIV, S. 542 ff. (Wiesb. Frankf.); Busch Bd. V, S. 504 (Darmst. 64), Bd. XX, S. 67 (Naumburg 69), Bd. XXI, S. 332, Bd. XXIV, S. 303 (Nürnb. 68, 69).

11) So bez. der Religion R.O.H.G. Bd. I, S. 6, vergl. auch Thöl § 79b und Behrend S. 340.

12) Staub Bd. I, S. 300.

sundheit des Lehrlings werden mit Rücksicht darauf, dass sich der Lehrling noch im Stadium körperlicher Entwickelung befindet, strengere Grundsätze platzgreifen müssen, ebenso unzweifelhaft auch hinsichtlich der Sorge für Sittlichkeit und Religion des Lehrlings, da dieser sonst in seiner geistigen Entwickelung gehemmt wird.

Der Lehrherr wird also den Lehrling von Ausschweifungen abhalten [13]), ihm zum Besuche des sonn- und festtäglichen Gottesdienstes nicht bloss die erforderliche Zeit, sondern auch die erforderliche Gelegenheit gewähren und, wenn der Lehrling in seine häusliche Gemeinschaft aufgenommen worden ist, auch Rücksicht auf seine Religion nehmen müssen; hierbei kommt es auf die objektiven Satzungen der Religion an, nicht auf die subjektiven Anschauungen des Lehrlings, dem der Gesetzgeber nach dieser Richtung noch keine selbständige Meinung zugetraut haben wird [14]). Der Lehrherr wird also, obwohl eine „Unterwerfung unter die väterliche Zucht des Lehrherrn“ nicht gefordert wird, erzieherisch auf den Lehrling einwirken müssen, und zwar sowohl hinsichtlich seiner Charakterbildung wie hinsichtlich seiner beruflichen Tätigkeit.

In letzter Beziehung namentlich ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes ganz von den Umständen des einzelnen Falles abhängig. Im allgemeinen lässt sich nur sagen, dass der Lehrherr den Lehrling schrittweise in das Geschäftsleben einzuführen, ihn in angemessener Stufenfolge mit den verschiedenen Geschäftsaufgaben vertraut zu machen und ihm bei Ausführung der übertragenen Dienste entsprechende Unterstützung und Überwachung angedeihen zu lassen hat [15]). Dabei

13) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 185.

14) Staub Bd. I, S. 298 unten.

15) Gruchot Bd. XIX, 832 (Nürnb. 74).

darf er die Dienste des Lehrlings nur insoweit in Anspruch nehmen, als dies unbeschadet der von ihm übernommenen Verpflichtung, den Lehrling auszubilden, geschehen kann [16]). Die Beschäftigung darf also nicht derart sein, dass sie die allgemeine Fortbildung, deren der Lehrling bedarf, unmöglich macht, es dürfen ihm aber auch nicht Geschäfte übertragen werden, die über den Bereich der Lehrlingsstellung hinausgehen [17]). Maßgebend dafür, ob ein wichtiger Grund zur Kündigung vorliegt, ist ausser dem Geschäftszweige auch die Dauer der Lehrzeit und der Ortsgebrauch, auch der Umfang des Geschäfts: es kann daher der Handlungslehrling selbst für längere, den Umständen nach nicht erhebliche Zeit z. B. nur als Laufbursche und Markthelfer beschäftigt werden, ohne dass dadurch ein wichtiger Grund zur Kündigung geschaffen würde [18]). Nur müssen die Dienste in der Hauptsache auf eine Tätigkeit gehen, wie sie der kaufmännische Beruf mit sich bringt und wie sie der kaufmännischen Ausbildung entsprechen [19]). Es ist daher ein Lehrling mit höherer Schulbildung in einem Bankgeschäft zu Dienstleistungen niederen Grades nicht verpflichtet und darf solche verweigern [20]).

---

16) Z. Bd. XIV, S. 542 ff. (Wiesb. 61, Frankf. 69); Busch Bd. XXI, S. 332 (Nürnb. 61).

17) Z. Bd. XXI, S. 567 (Celle 72); Gruchot XIX. Jahrg. S. 832 (Nürnb. 74); vergl. auch Lehmann u. Ring Bd. I, S. 185 und Behrend S. 338.

18) O.L.G. Dresden 11. Mai 00 in O.L.G. Bd. XXI, S. 365; ähnlich O.L.G. Hamburg 16. Mai 00 in Hans. G.Z. Jahrg. 1900 S. 209, b. Warneyer 2. Jahrg. S. 197 und Erkenntnis des Handels-Appellationsgerichts zu Nürnberg vom 18. Mai 1868 in Gruchot Jahrg. XIX S. 835 ff.

19) R.O.H.G. Bd. XVII, S. 307 ff.

20) O.L.G. Dresden 22. Jan. 02 in O.L.G. Bd. XXIII, S. 521, bei Warneyer 2. Jahrg. S. 197.

4. Um die Erreichung dieser Ausbildung, des Zwecks des Lehrvertrages, dem Lehrherrn zu erleichtern, hat der Gesetzgeber den Lehrling seiner Disziplinargewalt unterworfen[21]; ein, wenn auch nur mässiges, Züchtigungsrecht aber gewährt das Handelsgesetzbuch, im Gegensatze zur Gewerbeordnung[22], dem Lehrherrn zur Durchführung dieser Aufgabe nicht[23]. Würde der Lehrherr sich der Züchtigung bedienen, so würde dies, „sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen", für den Lehrling ein wichtiger Grund zur sofortigen Kündigung sein; denn das vierte vom Gesetz hervorgehobene Beispiel eines wichtigen Grundes ist dann gegeben, wenn sich der Lehrherr Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen gegen den Lehrling zu Schulden kommen lässt oder es verweigert, den Lehrling gegen solche Handlungen eines seiner Angestellten oder Familienangehörigen zu schützen, während die Gewerbeordnung eine Kündigung des gewerblichen Lehrlings wegen Tätlichkeiten oder grober Beleidigung seitens des Lehrherrn oder seiner Vertreter ausschliesst[24].

Auch hier wird man für die Beurteilung der Frage, ob eine solche Tätlichkeit, erhebliche Ehrverletzung oder unsittliche Zumutung vorliegt, bei Handlungslehrlingen nicht den gleichen Maßstab anlegen dürfen wie bei Handlungsgehilfen. Im allgemeinen wird man vielmehr bezüglich der ersten beiden Punkte milder, bezüglich des letztgenannten schärfer urteilen müssen, als man es bei gleicher Sachlage bei Handlungsgehilfen tun müsste: so wird

21) R.O.H.G. Bd. IX, S. 84.
22) Gew.O. § 127a Abs. 2.
23) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 71 Nr. 4.
24) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 71 Ziff. 4; Gew.O. § 128 Abs. 3.

z. B. der Lehrling gegen Handlungen und Äusserungen, z. B. leichte Schimpfworte, nur zu einem Protest berechtigt sein, während sie den Gehilfen zum sofortigen Austritte aus dem Geschäft berechtigen würden[25]), umgekehrt aber wird eine unsittliche Zumutung seitens des Lehrherrn, der ja den Lehrling gerade zu guten Sitten anhalten soll, fast ausnahmslos einen „wichtigen Grund" darstellen: Besonders wichtig wird diese Bestimmung, wie Fuld[26]) ausführlich erörtert, für weibliche Handlungslehrlinge, die hierdurch vor unsittlichen Angriffen, zu denen der Lehrherr seine Autoritätsstellung missbrauchen könnte, geschützt werden sollen. Selbst wenn ihn der weibliche Handlungslehrling durch freches herausforderndes Gebahren dazu verleitet hätte, würde man doch keinesfalls für den weiblichen Handlungslehrling das Vorliegen eines „wichtigen Grundes" verneinen dürfen, während man hier bezüglich einer Handlungsgehilfin zweifelhaft sein kann[27]).

Unter Tätlichkeiten sind an sich alle, auch die kleinsten Antastungen der Person des Lehrlings zu verstehen. Im Gegensatze hierzu qualifiziert das Gesetz nicht jede sonstige Beleidigung des Lehrlings als „wichtigen Grund", sondern nur die mit erheblicher Verletzung seiner Ehre verbundene. Als eine solche wird unter Umständen z. B. die Äusserung des Verdachts des Diebstahls gegenüber einem Handlungslehrlinge anzusehen sein[28]), dagegen liegt kein Kündigungsgrund vor, wenn der Lehrherr gegen den Lehrling gutgläubig eine ergebnislos gebliebene strafrechtliche Untersuchung

25) Horrwitz S. 170.
26) Fuld S. 82 ff.
27) Vergl. Fuld S. 85 unten.
28) L.G. Berlin 4. Okt. 1900 in Bl. f. Rechtspfl. Bd. XII, S. 10.

veranlasst hat[29]). Unsittliche Zumutungen charakterisieren sich stets durch die Richtung auf den geschlechtlichen Verkehr, brauchen aber keine ausdrücklichen Aufforderungen zum Geschlechtsumgang zu sein und können auch in versteckte Form eingekleidet werden, sofern nur der Lehrling über ihren Inhalt nicht im Zweifel sein kann[30]).

Der Lehrherr hat jedoch nicht nur die Pflicht, sich selbst jeder Handlung zu enthalten, die eine solche Tätlichkeit, erhebliche Ehrverletzung oder unsittliche Zumutung darstellt, sondern er muss auch den Lehrling gegen eine derartige Handlung von seiten der Angestellten oder eines seiner Familienangehörigen schützen. Weigert er sich, dieser Verpflichtung nachzukommen, so gibt diese Weigerung dem Lehrling einen „wichtigen Grund“ zur sofortigen Kündigung. Dies setzt also regelmässig voraus, dass ihn der Lehrling vergeblich um Schutz angegangen hat; die Tatsache allein, dass Angestellte oder Familienangehörige den Lehrling derart verletzt haben, wird im allgemeinen nicht genügen. In einzelnen Fällen aber wird der Lehrherr, z. B. wenn er wissentlich die Beseitigung schreiender Missstände unterlässt, sich nicht damit entschuldigen können, dass der Lehrling ihn nicht zu ihrer Beseitigung aufgefordert habe[31]). Ebenso wird auch eine Bitte um Gewährung von Schutz gegen unsittliche Zumutungen von weiblichen Lehrlingen dann nicht gefordert werden müssen, wenn diese sahen, dass der Lehrherr derartige Ungehörigkeiten bemerkt hat[32]). Zu den Angestellten in diesem Sinne gehören alle im

---

29) Hamburg 8. Febr. 04 in Seufferts Archiv Bd. LX, S. 152 und O.L.G. Bd. VIII, S. 254 (bei Warneyer 4. Jahrg. S. 238).

30) Hierüber ausführlich Horrwitz S. 141 ff.; Fuld S. 83 ff.

31) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 228.

32) Staub Bd. I, S. 282.

Dienste des Lehrherrn stehenden Personen, sowohl die für den kaufmännischen, wie die für den gewerblichen Betrieb tätigen, also alle, denen gegenüber der Lehrherr Dienstberechtigter ist; Familienangehörige sind alle Personen, die mit dem Lehrherrn verwandt sind, und zwar auch solche Verwandte, die nur vorübergehend in dessen Familienkreis eintreten, z. B. sich bei ihm zum Besuche aufhalten.

5. Ist der Lehrling in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen worden, dann können auch häusliche Verhältnisse „wichtige Gründe“ sein; so wird z. B. der Lehrling bez. sein gesetzlicher Vertreter ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen können, wenn wegen Dissidien im Hause des Lehrherrn seine Ausbildung und Erziehung gefährdet wird [33]).

6. Dass der Lehrvertrag namentlich auch dann vom Lehrlinge gekündigt werden kann, wenn der Lehrherr zur Erfüllung der ihm vertragsmässig obliegenden Verpflichtungen unfähig wird, braucht, wie die Denkschrift bemerkt, im Gesetze nicht besonders ausgesprochen zu werden [34]).

Wichtig sind hier besonders die Fälle, dass der Lehrherr erkrankt, dass er die bürgerlichen Ehrenrechte verliert oder dass er in Konkurs verfällt.

Der Kündigungsgrund wegen Krankheit ist dann gegeben, wenn diese eine derartige ist, dass der Lehrherr weder selbst, noch auch durch einen geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter den ihm obliegenden Pflichten nachkommen kann. Wann dies der Fall ist, wird ganz von den besonderen Umständen abhängig sein.

---

33) R.O.H.G. Bd. XIII, S. 109; Gruchot XIX. Jahrg. S. 840.
34) D. S. 66 in Hahns Mat. S. 244.

Das Gesetz[35]) fordert ausdrücklich, dass der Lehrherr und, wenn dieser mit der Ausbildung des Lehrlings einen Stellvertreter betraut hat, auch der Stellvertreter sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Ist dies nicht der Fall, so ist ein „wichtiger Grund“ gegeben.

Wird ein Lehrvertrag von einem Kaufmanne abgeschlossen, der sich nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befindet, so ist dieser Vertrag keineswegs, wie in der Literatur mehrfach[36]) angenommen wird, nichtig, es steht vielmehr nur beiden Teilen, insbesondere dem Lehrling, ein sofortiges Kündigungsrecht zu[37]). Dies geht unzweifelhaft aus dem Wortlaute des § 81 H.G.B.'s hervor, das, ebenso wie das B.G.B., wenn ein Akt derart verboten werden soll, dass der gleichwohl vorgenommene Akt unwirksam ist, die Worte „kann nicht“ gebraucht, dagegen wenn nicht die Unwirksamkeit, sondern andere Nachteile sich daran knüpfen, die Worte „darf nicht“ verwendet[38]). Lehmann und Ring[36]) wollen allerdings diese Terminologie nicht gelten lassen: sie behaupten, dass das Gesetz für diesen Fall Nichtigkeit des Lehrvertrags beabsichtigt habe, und begründen dies durch den Hinweis auf die Bestimmung des Abs. 2 des § 81 H.G.B.'s, wonach bei Zuwiderhandlungen gegen die Vorschrift des Absatzes 1 dieses Paragraphen der Polizeibehörde die Befugnis eingeräumt ist, die Entlassung des Lehrlings anzu-

35) H.G.B. § 81; D. S. 66 in Hahns Mat. S. 244.

36) So, gestützt auf § 134 B.G.B.'s, Dür. u. Hach. S. 253; Goldmann Bd. I, S. 395 und Lehmann u. Ring Bd. I, S. 190, welch letztere Nichtigkeit annehmen, auch wenn nur einer der mehreren Gesellschafter unter diese Kategorie fällt.

37) So Staub Bd. I, S. 304 u. Suppl. S. 29; Cadenbach S. 16; Horrwitz S. 129; Bloch S. 9 Anm. 5; Lehmann S. 13.

38) Planck Bd. I, S. 25.

ordnen und nötigenfalls auf dem durch die Landesgesetze für die Durchführung polizeilicher Verfügungen vorgesehenen Wege zu erzwingen.

Allein diese Beweisführung kann nicht als durchschlagend angesehen werden[39]), man wird vielmehr in dem fakultativen Offizialeinschreiten der Polizeibehörde, wie es H. Lehmann[40]) tut, lediglich eine Überwachung des Lehrlingswesens zu sehen haben, die auf die sonst bestehenden Vertragsverbindlichkeiten keinen Einfluss hat. Ebenso zessiert nicht, wenn die Entziehung der bürgerlichen Ehrenrechte nachträglich eintritt, die Wirksamkeit des Lehrvertrags in dem Augenblicke, in welchem das den Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte aussprechende Urteil des Strafrichters die Rechtskraft erlangt[41]); der Lehrvertrag wird vielmehr erst im Augenblicke der Kündigungserklärung durch diese aufgelöst, und zwar sowohl dann, wenn der Lehrherr selbst, wie auch dann, wenn nur die vom Lehrherrn zur Anleitung des Lehrlings verwendete Person der bürgerlichen Ehrenrechte entbehrt. Die von Düringer und Hachenburg und Lehmann und Ring vertretene Ansicht, dass, falls der Lehrherr die bürgerlichen Ehrenrechte nicht besitzt, der Lehrvertrag nichtig sein, dagegen ein Fehlen der Ehrenrechte auf seiten des Anleitenden nur einen „wichtigen Grund“ abgeben soll, ist, aus den obigen Gründen, unhaltbar. Hierzu ist noch zu bemerken, dass wirklich eine „Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte“[42]) vorliegen muss, dass mithin eine Aberkennung der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher

---

39) Vergl. auch H.G.B. §§ 227, 230, 238, 274, 283, 287, 288, 301.
40) H. Lehmann S. 14 ff.
41) Fuld S. 119.
42) St.G.B. § 32 ff.

Ämter[43]) nicht genügt, um das Lehrverhältnis sofort kündigen zu können.

Tritt der Lehrherr, ehe der Lehrvertrag aus diesem Grunde gekündigt worden ist, wieder in den Vollbesitz der bürgerlichen Ehrenrechte ein, so fällt hiermit nicht ohne weiteres, wie Lehmann[44]) meint, der Grund zur Kündigung fort, sondern er kann auch jetzt noch unter Umständen vorgebracht werden, wie schon oben[45]) ausgeführt ist.

Endlich tritt auch noch eine Unfähigkeit des Lehrherrn dann ein, wenn er in Konkurs verfällt[45]); denn bei einem in Konkurs befindlichen Geschäft wird die Erreichung des Zieles vollständiger und gewissenhafter Ausbildung stets zweifelhaft sein. Dasselbe wird unter Umständen auch schon bei einem blossen Rückgange des Geschäftes der Fall sein[46]).

Nur kurz mag hier, — da dieser Punkt unter die Lehre von der „Konkurrenzklausel“ fällt, auf die in der vorliegenden Abhandlung nicht eingegangen werden soll, — erwähnt werden, dass der Lehrherr aus einer etwa vereinbarten „Konkurrenzklausel“ Ansprüche dann nicht geltend machen kann, wenn die sofortige Kündigung seitens des Lehrlings infolge eines „wichtigen Grundes“ erfolgt ist, der durch vertragswidriges Verhalten des Lehrherrn geschaffen wurde[47]).

---

43) St.G.B. § 35 ff.

44) Lehmann S. 13.

45) S. oben § 4; Bloch S. 39; Zechlin S. 44; Horrwitz S. 169; Cadenbach S. 61; Staub Bd. I, S. 282.

46) Horrwitz S. 116.

47) Vergl. H.G.B. § 75, sowie die äusserst zahlreiche Literatur über die Konkurrenzklausel.

§ 6.

c) *Die Kündigung aus einem „wichtigen Grunde" seitens des Lehrherrn.*

Ebenso wie für den Handlungslehrling, so führt das Gesetz [1]) auch für den Lehrherrn vier Fälle an, in denen es diesem, „sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen", gestattet sein soll, das Lehrverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, ohne dass hierdurch jedoch andere Fälle ausgeschlossen werden sollten:

1. Der erste derartige Fall liegt dann vor, wenn der Lehrling im Dienste untreu ist oder das Vertrauen missbraucht oder die ihm obliegende Verpflichtung der Unterlassung eigenen Geschäftsbetriebes verletzt.

Untreue und Vertrauensmissbrauch sind eigentlich dasselbe. Einen Unterschied versucht Horrwitz [2]) zu machen, indem er unter ersterer die Treuverletzung des Untergebenen, unter letzterer die Treuverletzung des Kontrahenten verstehen will.

Der Begriff „Untreue" ist weiter als der der Untreue im Sinne des Reichsstrafgesetzbuchs [3]). Die Untreue im Sinne des § 72 Ziff. 1 H.G.B.'s braucht weder strafbar zu sein, noch den Lehrherrn zu schädigen; es genügt, dass sich der Lehrling einer Handlung schuldig macht, welche den Pflichten des Dienstes in einer Weise zuwiderläuft, dass dadurch das Vertrauen des Lehrherrn derart erschüttert wird, dass ihm eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses nicht zugemutet werden kann [4]).

---

1) H.G.B. § 72.

2) Horrwitz S. 135.

3) St.G.B. § 266.

4) O.L.G. Bd. XVIII, S. 253, 254 und Bolze Bd. XIII, Nr. 391; Bayr. H.A.G. in Z. Bd. VIII, S. 168, 169; Rechtspr. d. O.L.G. Bd. V, S. 269.

Dies wird vor allem dann der Fall sein, wenn der Lehrling Geschäftsgelder oder Geschäftswaren unbefugt für sich verwendet, falls es sich nicht bloss um die Entnahme unbedeutender Kleinigkeiten in geringer Menge handelt[5]).

Ferner ist ein wichtiger Grund zur sofortigen Kündigung dann gegeben, wenn der Lehrling das „Konkurrenzverbot“ verletzt, d. h. wenn er ohne Einwilligung des Lehrherrn ein Handelsgewerbe betreibt oder in dessen Handelszweige für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte macht; jedoch rechtfertigt eine geringfügige Verletzung des § 60 H.G.B.'s die sofortige Kündigung nicht, sondern nur eine erhebliche[6]), also z. B. verbotene Börsenspekulation des Lehrlings[7]). Ob eine Verletzung der Vorschrift des § 60 H.G.B.'s auch dann schon ein „wichtiger Grund“ zur Entlassung ist, wenn der Lehrling nach seiner Angabe die fraglichen Geschäfte nicht zum Erwerbe, sondern zur Kapitalanlage benutzt hat, ist bestritten. Richtig dürfte jedoch die vom Oberlandesgericht Hamburg[8]) vertretene Ansicht sein, dass, wenn der Lehrling sich darauf beruft, er habe diese Geschäfte nicht zum Erwerbe gemacht, sondern zur Kapitalanlage benutzt, ihn dies weder nach dem Zwecke, noch nach dem Wortlaute des Gesetzes entschuldigt: das Gesetz will, dass der Handlungslehrling im Handelszweige des Lehrherrn durchaus nur dessen Interessen im Auge habe und für sich selbst wie für andere absolut uninteressiert sei. Damit sind Geschäfte desselben im Handelszweige des Lehrherrn, gar für eigene Rechnung, unvereinbar, mögen sie nun,

5) Beispiele bei Horrwitz S. 135 ff. und bei Staub Bd. I, S. 283.

6) R.O.H.G. Bd. XIX, S. 15.

7) Das Recht Jahrg. 1901 S. 148.

8) Hanseat. O.L.G. I 340/00. Urt. v. 11. Februar 1901 in „Das Recht“ 1901 S. 148; — a. M. Horrwitz S. 56.

wenn das überhaupt ein Gegensatz sein sollte, zur Kapitalanlage oder zum Erwerbe dienen. Das Gesetz schliesst, indem es den Betrieb eines Handelsgewerbes und im Gegensatz dazu Geschäfte im Handelszweige des Lehrherrn verbietet, alle einzelnen Geschäfte des Lehrlings im Handelszweig des Lehrherrn aus[9]). — Aus diesem Grunde konnte auch schon nach altem Handelsgesetzbuche[10]) die Aufhebung des Lehrverhältnisses ausgesprochen werden. —

Einer Vereinbarung, dass der Lehrling überhaupt keine Geschäfte für eigene oder fremde Rechnung machen dürfe, auch nicht ausserhalb des Handelszweiges des Lehrherrn, steht nichts entgegen[11]).

2. Ein wichtiger Grund liegt unter den bekannten Voraussetzungen für eine sofortige Kündigung seitens des Lehrherrn ferner dann vor, wenn der Lehrling „seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verlässt oder sich beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen“[12]).

Wann eine „unbefugte“ Versäumnis vorliegt, ist Tatfrage, ebenso, ob die Versäumnis eine „erhebliche“ ist. Eigene Krankheit und Krankheit der Angehörigen, unter Umständen auch politische und religiöse Pflichten[13]) werden ein Wegbleiben rechtfertigen. „Erheblich“ kann auch schon eine eintägige[14]), ja sogar eine mehrstündige Versäumnis sein. Dagegen wird Zuspätkommen nur dann einen Kündigungsgrund abgeben können, wenn der Lehrling wiederholt zu spät kommt,

---

9) R.O.H.G. Bd. XVI, S. 290.
10) A.H.G.B. Art. 64 Ziff. 2.
11) R.G. in J.W. Jahrg. 1900 S. 663[16].
12) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 72 Ziff. 2.
13) In letzterer Beziehung geht wohl zu weit Staub Bd. I, S. 284 ff.
14) Busch Bd. XXX, S. 160.

obgleich ihm für den Fall der Wiederholung die Lösung des Lehrverhältnisses angedroht worden ist, oder wenn sich mit der an sich unerheblichen Dienstversäumnis andere erhebliche Umstände verbinden [15]). Blosse Unpünktlichkeit ist im allgemeinen kein Kündigungsgrund [16]).

Der Beweis, dass die Versäumnis keine unbefugte war, liegt dem Lehrling ob, denn wer eine Vertragsverbindlichkeit nicht erfüllt, muss, um die Rechtsfolgen der Nichterfüllung zu vermeiden, beweisen, dass und weshalb er zur Erfüllung nicht imstande war [17]). Wenn also der Lehrling sein Wegbleiben mit Krankheit entschuldigt, so muss er beweisen, dass er wirklich krank war [15]), nicht aber trifft diese Beweisführung, wie das Reichsoberhandelsgericht [18]) will, den Lehrherrn. Auch die Ansicht Staubs [19]), dass, soweit es sich um die Rechtfertigung der sofortigen Kündigung handelt, der Beweis von dem Lehrherrn, und nur, soweit es sich um einen etwaigen Gehalt für die Zeit der Dienstversäumnis selbst handelt, der Beweis von dem Lehrling zu führen sei, ist nicht zutreffend; vielmehr ist in beiden Fällen der Lehrling beweispflichtig.

Selbst eine befugte Versäumnis kann jedoch zur Kündigung berechtigen, und zwar dann, wenn sie der Lehrling nicht rechtzeitig entschuldigt; durch nachträgliche Entschuldigung wird diese Unterlassung nicht wieder wett gemacht, falls nicht etwa der Hinderungsgrund so beschaffen war, dass der Lehrling auch be-

---

15) So Horrwitz S. 137 ff.

16) Bolze Bd. XV, Nr. 277.

17) R.G. Bd. XXV, S. 113, 114; R.O.H.G. Bd. XIV, S. 16 ff.

18) R.O.H.G. Bd. VII, S. 263; ebenso Dernburg Bd. II, § 193 A. 10, anders dagegen Behrend § 46 Anm. 14.

19) Staub Bd. I, S. 285.

hindert war, sich zu entschuldigen[20]). Den Beweis rechtzeitiger Entschuldigung hat auch hier nicht, wie Staub behauptet, der Lehrherr, sondern der Lehrling zu führen.

Ein überaus wichtiger und häufig vorkommender Fall „unbefugten Verlassens“ wird das Entlaufen des Lehrlings aus der Lehre sein; dieses wird besonders dann immer ein Grund zur sofortigen Kündigung sein, wenn es wiederholt stattgefunden hat, und zwar sowohl wegen der in einem solchen Betragen enthaltenen Insubordination wie wegen der dadurch veranlassten Störung[21]).

Dass ein Grund zu sofortiger Kündigung auch dann vorliegt, wenn der Lehrling sich beharrlich weigert, seinen Verpflichtungen nachzukommen, ist selbstverständlich, zumal man bei dem Lehrling noch in höherem Maße als bei dem Gehilfen Unterordnung unter den Geschäftsherrn und dessen Vertreter fordern muss. Bei einem derartigen Verhalten des Lehrlings wird man jedoch unter Umständen von dem Lehrherrn verlangen müssen, dass er vor der Auflösung des Lehrverhältnisses den Vater des Lehrlings benachrichtigt, um diesem Gelegenheit zu geben, in geeigneter Weise auf seinen Sohn einzuwirken[22]).

Dies wird besonders auch der Fall sein, wenn der Lehrling den Anordnungen des Lehrherrn in sittlicher Beziehung nicht nachkommt; denn da das Verhältnis des Lehrlings zum Lehrherrn ein anderes ist wie das des Gehilfen zum Prinzipal, da der Lehrherr auch verpflichtet ist, den Lehrling zu guten Sitten anzuhalten, so kann ein Verhalten des Lehrlings, das den Prinzi-

20) H.A.G. Nürnberg b. Busch Bd. XXI, S. 351.
21) R.O.H.G. Bd. XIV, S. 6.
22) Seufferts Archiv Bd. XXX, S. 75 (O.G. Wolfenb. 72).

pal, wenn es bei dem Gehilfen vorgekommen, nicht zur Lösung des Dienstverhältnisses berechtigen würde, dem Lehrherrn das Recht zu der Lösung des Lehrverhältnisses geben, was beispielsweise von dem Geschlechtsverkehr des Lehrlings mit Prostituierten gilt[23]).

Die Grundsätze, die für Gehilfen gelten, werden ferner auch insofern eine erhebliche Wandlung erfahren, als der Lehrling auch solche Dienste nicht ohne weiteres wird verweigern dürfen, die nicht unbedingt zu seiner Ausbildung erforderlich sind; andererseits wird manche Verweigerung der jugendlichen Unerfahrenheit zu gute zu rechnen sein und eine unerhebliche Dienstunterlassung durch die Weigerung nicht ausnahmslos erheblich werden[24]).

3. An dritter Stelle nennt das Gesetz als einen die sofortige Kündigung des Lehrherrn rechtfertigenden Grund die Tatsache, dass der Lehrling durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit oder durch eine die Zeit von 8 Wochen übersteigende militärische Dienstleistung an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird[25]).

Was zunächst den Begriff „anhaltende Krankheit“ betrifft, so ist darunter nicht notwendig eine chronische zu verstehen, auch nicht eine solche, deren Ende sich im voraus überhaupt nicht angeben lässt, endlich auch nicht, wie Behrend und Staub[26]) annehmen, eine länger als sechs Wochen dauernde Krankheit. Vielmehr steht die „anhaltende“ Krankheit

---

23) Fuld S. 120.

24) Vergl. Horrwitz S. 139.

25) H.G.B. §§ 77 Abs. 3, 72 Ziff. 3.

26) Behrend § 45 Anm. 40 und Staub Anm. 8 zu § 72 H.G.B.; dagegen richtig die Ausführungen von Horrwitz S. 140, wie Horrwitz auch Fuld S. 88.

nur im Gegensatz zu einer Krankheit, die nach kurzer Zeit beendet sein wird; dass sich ihr Endpunkt bestimmen lässt, schliesst den Begriff der „anhaltenden Krankheit“ nicht aus. Für die Entscheidung der Frage, ob eine anhaltende Krankheit vorliegt oder nicht, kommt es, wie Staub[27]) richtig ausführt, auf die Situation an, wie sie sich zu der Zeit gestaltet, wo die Entlassung ausgesprochen wird bez. ausgesprochen werden soll. Ist in diesem Augenblicke die Krankheit als eine in absehbarer, verhältnismässig kurzer Zeit endende anzusehen, so ist sie keine anhaltende Krankheit, mag sie auch bis zu jenem Zeitpunkte bereits erheblich lange gedauert haben. — „Anhaltende Kränklichkeit“ war nach altem Handelsgesetzbuch[28]) ebenfalls ein wichtiger Grund, heute ist sie nicht mehr ohne weiteres ein solcher. Unter „anhaltender Kränklichkeit“ hat man einen anhaltend leidenden Zustand zu verstehen, der öfter mit Unterbrechungen, aber stets nur kürzere Zeit, an der Dienstverrichtung hindert[29]). Einen wichtigen Grund wird sie bilden, wenn sonstige Umstände dies rechtfertigen, besonders wenn durch diese Kränklichkeit die Ausbildung des Lehrlings unmöglich gemacht wird; es wird also hier der „wichtige Grund“ der sei es geistigen, sei es körperlichen Unfähigkeit des Lehrlings vom Lehrherrn geltend gemacht werden können. — Auch eine nichtanhaltende Krankheit wird unter Umständen einen „wichtigen Grund“ zur sofortigen Entlassung bilden können, insbesondere wenn sie ansteckend, ekelerregend[30]) oder „verschuldet“ ist. Ohne hier auf die vielumstrittene Frage, ob die Folgen

27) Staub Bd. I, S. 285.

28) A.H.G.B. Art. 64 Nr. 4.

29) Staub Bd. I, S. 285; Horrwitz S. 140.

30) Obertribunal Berlin in Z. XIV, S. 538, A.G. I Berlin vom 23. Februar 97 i. S. 42 C. 1774. 96.

ausserehelichen Beischlafs (geschlechtliche Erkrankung, ausserehelicher Schwangerschaft, ausserehelichen Wochenbett) des Handlungsgehilfen stets als „verschuldete“ im Sinne des Gesetzes zu betrachten sind[31]), einzugehen, ist bezüglich des Handlungslehrlings und zwar gleichgültig welchen Geschlechts, zweifellos, dass, ebenso wie dessen Umgang mit Prostituierten für den Lehrherrn ein wichtiger Grund ist[32]), auch alle Folgen ausserehelichen Beischlafes zur sofortigen Kündigung berechtigen; denn es widerspräche der erzieherischen Natur des Lehrlingsverhältnisses, wenn z. B. der weibliche Handlungslehrling, dem wegen ausserehelicher Schwangerschaft gekündigt wird, seinem Lehrherrn entgegenhalten könnte, dass dies kein wichtiger Grund sei, und so von ihm verlangen dürfte, ein womöglich noch Jahre dauerndes Lehrverhältnis fortzusetzen. Eine Geschlechtskrankheit, wie z. B. Tripper, kann unter Umständen sogar nach ihrem Aufhören mit Rücksicht auf den Ruf des Geschäfts einen Entlassungsgrund abgeben[33]).

Ebenso wie der Begriff der „anhaltenden Krankheit“ ist auch der der „längeren Freiheitsstrafe“ ganz von den Umständen des einzelnen Falles abhängig. Wenn Fuld[34]) im allgemeinen eine Freiheitsstrafe von mehr als vier Wochen als eine längere betrachtet haben will, so dürfte eine derartige Festlegung eines Zeitraumes weder praktisch verwertbar sein noch in

---

31) So z. B. Lübeck vom 24. Mai 70 bei Busch XXIII, S. 213; Dür. u. Hach. Bd. I, S. 212; Fuld S. 49; Planck Anm. 4e zu § 617; Staub (Anm. 2 zu § 63 H.G.B.) Bd. I, S. 260 u. S. 285: zwar verschuldet, aber kein wichtiger Grund; — anders Kammergericht in Bl. f. Rechtspfl. Jahrg. 1894 S. 26; Horrwitz S. 77 u. 141.

32) Siehe oben § 6 Ziff. 2 vorl. Abschn.; Fuld S. 120.

33) Rostock 7. Juli 05 in D.J.Z. Jahrg. 10 S. 1015.

34) Fuld S. 88.

der Absicht des Gesetzgebers gelegen haben. — Erwähnt mag hier noch werden, dass auch eine „kürzere“ Gefängnisstrafe unter Umständen einen wichtigen Grund abgeben kann, insbesondere dann, wenn sie wegen einer unehrenhaften oder wegen einer geschäftlich nicht unbeachtlichen Handlung, z. B. wegen gewerbsmässigen Hazardspieles[35]), erfolgt, dagegen aber nicht, wenn ihr Grund z. B. eine fahrlässige Körperverletzung ist. — Die mehr als achtwöchige militärische Übung ist erst neuerdings unter die wichtigen Gründe ausdrücklich eingereiht worden, damit eine bisher streitige Frage endgültig entschieden wird[36]). Doch wird dieser Fall wohl kaum oder doch nur höchst selten bei Handlungslehrlingen eintreten.

4. Was schliesslich den vierten vom Gesetz erwähnten Grund betrifft, dass der Lehrling sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Lehrherrn oder dessen Stellvertreter zu schulden kommen lässt[37]), so wird man hier bei der natürlichen Unterordnung, die man vom Lehrling fordern muss, einen besonders strengen Maßstab anlegen müssen, und es wird daher ein „wichtiger Grund“ auch schon dann vorliegen, wenn durch eine derartige Handlung des Lehrlings die Autorität des Lehrherrn auch nur wenig verletzt worden ist, was meist schon dann der Fall sein wird, wenn der Lehrling eine ihm vom Lehrherrn zugefügte Beleidigung erwidert; wohl aber wird man hier Fälle ausscheiden müssen, in denen der Lehrling nur in Notwehr gegen tätliche Angriffe des Lehrherrn ebenfalls tätlich vorgegangen ist. Ehrverletzung

35) Horrwitz S. 141.

36) Kom.Ber. S. 26 in Hahns Mat. S. 554; Drucksachen Nr. 751; vergl. hierzu auch Sitzungsbericht S. 5522 in Hahns Mat. S. 670.

37) H.G.B. § 77 Abs. 3, 72 Ziff. 4.

ist natürlich nicht im strafrechtlichen Sinne zu verstehen, es sind z. B. auch Drohungen hier inbegriffen [38]).

Dasselbe gilt, wenn derartige Verfehlungen gegen den Vertreter des Lehrherrn begangen worden sind; wobei hier unter „Vertreter“ derjenige zu verstehen ist, der im Auftrage des Lehrherrn den Betrieb oder den betreffenden Teil des Betriebes leitet; ob dieser Rechtsgeschäfte nach aussen abschliessen darf, ist dabei unerheblich.

Wird der Lehrling durch „unverschuldetes“ Unglück an der Verrichtung seiner Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus [39]). Dieser Anspruch fällt jedoch fort, sobald das Lehrverhältnis beendigt ist [40]). Erhält der Lehrling für die Zeit der Verhinderung einen Unterstützungsbeitrag aus einer Kranken- oder Unfallversicherung, so braucht er sich diesen Betrag nicht, wie die Vorlage der Regierung [41]) wollte, anrechnen zu lassen [42]). Eine Vereinbarung, die hierauf ginge, würde nichtig sein [43]). Wohl aber ist es möglich, dass in den Lehrvertrag die Bestimmung aufgenommen wird, dass der Lehrling für die Zeit, wo er auch nur durch unverschuldetes Unglück an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist, überhaupt seines „Taschengeldes“ und Unterhaltes verlustig gehen soll [44]).

---

38) Bolze Bd. XV, Nr. 323.

39) H.G.B. § 76 Abs. 1, § 63 Abs. 1.

40) D. S. 57; Staub Bd. 1, S. 260.

41) E. § 62.

42) H.G.B. § 63 Abs. 2 Satz 1; vergl. Kom.Ber. S. 27—32 in Hahns Mat. S. 554 ff.; Stenogr. Ber. S. 5522 in Hahns Mat. S. 670.

43) H.G.B. § 63 Abs. 2 Satz 2.

44) So Horrwitz in D.J.Z. 9. Jahrg. S. 593 ff.

Auch hier sei, wie am Ende des vorigen Paragraphen, auf den Einfluss der Kündigung aus einem wichtigen Grunde auf die Gültigkeit der „Konkurrenzklausel“ kurz hingewiesen: Während nämlich im allgemeinen durch die Kündigung seitens des Lehrherrn dessen Rechte aus der etwa vorhandenen „Konkurrenzklausel“ untergehen, bleiben sie bestehen, wenn er nachzuweisen vermag, dass er das Lehrverhältnis infolge eines von ihm nicht verschuldeten „wichtigen Grundes“ gekündigt hat. (Der für das Handlungsgehilfenverhältnis bedeutsame Unterschied zwischen einem „wichtigen Grunde“ und einem „erheblichen Anlass“ kommt für den Lehrvertrag nicht in Betracht, da hier eine Kündigung ja lediglich aus einem „wichtigen Grunde“ möglich ist[45]).

§ 7.

4. Die Beendigung durch Kündigung beim Tode des Lehrherrn.

Als ein „wichtiger Grund“ in dem uns bekannten Sinne ist nach der Denkschrift[1]) auch der Tod des Lehrherrn anzusehen[2]).

Diese Auffassung ist jedoch, wie Düringer und Hachenburg richtig bemerken, nicht zutreffend: der Tod des Lehrherrn ist keineswegs nur ein Beispiel eines wichtigen Grundes, der zur sofortigen Kündigung des Lehrverhältnisses berechtigt, „sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen“, der Tod des Lehrherrn ist vielmehr ein absoluter Grund,

45) Vergl. H.G.B. § 75 und die Literatur über die Konkurrenzklausel.

1) D. II, S. 71 a. E.

2) H.G.B. § 77 Abs. 4; Staub Bd. I, S. 300.

und jene Beschränkung, die die übrigen gesetzlichen Beispiele als solche charakterisiert, gilt hier nicht[3]).

Dies kann äusserlich schon daraus ersehen werden, dass der Tod des Lehrherrn nicht im dritten Absatze des § 77 H.G.B.'s mit genannt ist, wo doch von den „wichtigen Gründen" gehandelt wird. Es geht aber insbesondere auch daraus hervor, dass durch den Tod des Lehrherrn ein ganz eigentümlicher Rechtszustand geschaffen wird. Es tritt wieder eine gesetzliche Probezeit von einem Monat ein. Innerhalb dieser Frist kann jederzeit willkürlich sofort von jedem Vertragsteile gekündigt werden, der eine Fortsetzung des Vertrages unter den neuen Verhältnissen nicht wünscht: denn für den Lehrling wird die Persönlichkeit des Lehrherrn stets wesentlich sein, wenn auch die vom Lehrherrn zu leistenden Dienste nicht derartig sind, dass sie von ihm nur persönlich bewirkt werden könnten, und das Gesetz[4]) in vielen Fällen sogar ausdrücklich dem Lehrherrn gestattet, sich bei der Erfüllung seiner Pflichten gegenüber dem Lehrling eines Vertreters zu bedienen. Und den Erben des Lehrherrn kann ebenfalls nicht zugemutet werden, sich mit der Anleitung des Lehrlings zu beschäftigen, zumal sie in vielen Fällen auch für diese Stellung nicht geeignet sein werden.

Mit Rücksicht auf diese persönliche Natur des Lehrvertrags hat daher das Gesetz den Tod des Lehrherrn zu einem absoluten Grunde gestempelt, während er im Verhältnis des Prinzipals zum Handlungs-

---

3) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 249; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 187; vergl. Gew.O. § 127b Abs. 4.

4) H.G.B. § 76 Abs. 2.

gehilfen nur einen „wichtigen Grund“ in dem gewöhnlichen Sinne abgibt[5]).

Lehrherren können nun sein Einzelkaufleute, ferner juristische Personen und schliesslich Mitinhaber offener Handelsgesellschaften und die persönlich haftenden Gesellschafter der Kommanditgesellschaften.

Stirbt der Einzelkaufmann, wird die juristische Person (z. B. die Aktiengesellschaft, die Gesellschaft mit beschränkter Haftung) aufgelöst (etwa, zum Zwecke der Umwandlung in eine andere), so tritt die einmonatige Probezeit ein.

Im Falle des Todes eines Mitinhabers einer offenen Handelsgesellschaft oder eines persönlich haftenden Gesellschafters einer Kommanditgesellschaft ist jedoch zu bedenken, dass es sich hier nicht handelt um den Tod des Lehrherrn, sondern nur um den Tod eines der Lehrherren, und man wird hier dahin entscheiden müssen, dass der Lehrling, der in dem Betriebe einer derartigen Handelsgesellschaft angestellt ist, im Falle des Todes eines seiner Lehrherren ein Kündigungsrecht nur dann hat, wenn die überlebenden Lehrherren zur Leitung seiner Ausbildung nicht geeignet sind oder wenn der Lehrling gerade mit Rücksicht auf die Persönlichkeit des verstorbenen Lehrherrn in das Geschäft eingetreten ist[6]). Je grösser dabei die Anzahl der Mitinhaber sein wird, desto unbeachtlicher dürfte im allgemeinen der Tod eines von ihnen sein.

Was für den Fall des Todes eines der Socii einer Handelsgesellschaft gilt, gilt ebenso für den Fall, dass

---

5) Vergl. hierzu R.G. 7. Juni 04 in R.G. Bd. LVIII, S. 256 bei Warneyer 4. Jahrg. S. 238.

6) So auch Cadenbach S. 59/60; Lehmann S. 74 u. 77; Horrwitz S. 169 u. S. 118.

einer von ihnen auf andere Weise aus der Gesellschaft ausscheidet[7]).

Der Prokurist, der generelle Handlungsbevollmächtigte, der speziell zum Engagement von Lehrlingen Bevollmächtigte, die Mitglieder des Vorstandes der Aktiengesellschaft, der Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung sind nicht „Kaufleute", können also auch nicht „Lehrherren" sein, sondern nur als Vertreter der betreffenden Lehrherren, der Gesellschaften, in Betracht kommen. Ihr Tod berechtigt also den Lehrling nicht zu einer Kündigung aus § 77 Abs. 4 H.G.B.'s, ebenso natürlich auch nicht eine sonstige Veränderung derartiger Vertreter. Die Veränderung der Direktoren einer Aktiengesellschaft z. B. gibt dem Lehrling kein Kündigungsrecht, denn die Direktoren sind die Vertreter seiner Lehrherrin, der Aktiengesellschaft, nicht selber Lehrherren. Ausserdem aber muss ein Lehrling, der mit einer Aktiengesellschaft ein Lehrverhältnis eingeht, mit der jederzeitigen Möglichkeit solcher Veränderungen rechnen[8]).

Der Tod des Lehrherrn gibt unter allen Umständen ein Kündigungsrecht. Es ist dabei gleichgültig, ob der Lehrvertrag mit dem Lehrherrn unter dessen Firma oder unter dessen Privatnamen abgeschlossen worden ist. Wenn z. B. unter Gebrauch der Firma A. & B. kontrahiert worden ist, so ist dadurch keineswegs zu erkennen gegeben, dass es dem Lehrlinge nur darauf ankomme, bei der Firma A. & B. zu lernen, dass ihm aber die Persönlichkeit ihres Inhabers gleichgültig sei. Stirbt vielmehr der damalige Inhaber, so kann der Lehrling kündigen, und zwar selbst dann, wenn der neue Lehr-

---

7) R.O.H.G. Bd. I, S. 35; Staub Bd. I, S. 300; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 187.

8) Fuchsberger S. 162.

herr objektiv dieselben Garantien oder gar bessere als der alte bieten würde.

Allerdings ist, wie auch Lehmann und Ring meinen[9]), die Bestimmung des § 77 Abs. 4 H.G.B.'s nicht zwingenden Rechtes: Sie kann also durch den Lehrvertrag ausgeschlossen werden, sodass dann der Tod des Lehrherrn, das Ausscheiden der genannten Gesellschafter, die Auflösung der juristischen Person den Lehrling zur sofortigen Kündigung nur berechtigen, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen.

Der vertragsmässige Ausschluss der Bestimmung des § 77 Abs. 4 H.G.B.'s würde also zur Folge haben, dass der „Tod" des Lehrherrn auch schon während des ersten Monats nur einen gewöhnlichen „wichtigen Grund" abgibt, während er sonst, d. h. ohne jene Vereinbarung, während des ersten Monats ein absoluter Grund ist und erst nach Ablauf dieses Monats zu einem „wichtigen Grunde" wird.

Das Recht der Kündigung steht nicht nur dem Lehrlinge, sondern ebenso auch bei dem Tode des Einzelkaufmanns dessen Erben, beim Tode oder Ausscheiden der Mitinhaber der offenen Handelsgesellschaft oder der persönlich haftenden Gesellschafter der Kommanditgesellschaften unter Umständen den neu eintretenden Gesellschaftern sowie bei der Auflösung der juristischen Person der an ihre Stelle tretenden zu.

Die eben entwickelten Grundsätze gelten auch im Falle des Überganges des Geschäfts auf einen neuen Inhaber, was allerdings in der Literatur bestritten ist. Man wird nämlich die Worte „im Falle des Todes des Lehrherrn" des Abs. 4 des § 77 H.G.B.'s richtig dahin verstehen müssen: „beim Ausscheiden

9) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 187.

des Lehrherrn aus dem Betriebe des Handelsgewerbes". Das „Ausscheiden" begreift dann sowohl Tod wie Austritt wie auch Auflösung in sich. Würde man sich streng an das Wort Tod halten wollen, so könnte die Bestimmung ja nur auf den Einzelkaufmann und nur unter Umständen noch auf die erwähnten Gesellschafter der offenen Handelsgesellschaft und Kommanditgesellschaft angewandt werden, während die juristischen Personen hier gänzlich ausschieden. Dass dies der Wille des Gesetzes gewesen ist, erscheint ausgeschlossen. Da „Tod des Lehrherrn" also in dem Falle, wo der Lehrvertrag mit einer juristischen Person geschlossen worden ist, Auflösung dieser Person bedeutet, so steht, falls diese in eine neue umgewandelt wird, dieser neuen das Kündigungsrecht zu, so z. B. wenn eine Aktiengesellschaft in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung umgewandelt wird[10]).

Das Gleiche ist aber auch der Fall bei jedem anderen Übergange des Geschäfts auf einen neuen Inhaber; denn es dürfte jeder inneren Berechtigung entbehren, bei einem Übergange des Geschäfts infolge Todesfalles das Vorliegen eines absoluten Grundes, dagegen bei einem Übergange des Geschäfts unter Lebenden nur das eines „wichtigen Grundes" anzunehmen[11]), geschweige denn, den Übergang unter Lebenden nicht einmal als „wichtigen Grund" gelten zu lassen, vielmehr ein Kündigungsrecht nur dann zuzugestehen, wenn gerade mit Rücksicht auf die Persönlichkeit des Lehrherrn der Lehrvertrag geschlossen war[12]). Der Unterschied zwischen jener Ansicht, dass der Geschäftsüber-

10) Vergl. § 80 des Gesetzes betr. die Gesellschaften mit beschränkter Haftung vom 20. April 1892.

11) Horrwitz S. 169.

12) Goldmann Bd. I, S. 386; Lehmann S. 77; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 187; D. 66 in Hahns Mat. S. 244.

gang unter Lebenden einen „wichtigen Grund“ abgibt und dieser letzteren wird durch die Beweislast gekennzeichnet: hier muss der Kündigende beweisen, dass der Lehrvertrag gerade mit Rücksicht auf die Person des Lehrherrn geschlossen worden ist, dort aber kann die Kündigung erfolgen, sofern nicht die andere Partei nachweist, dass eine andere Beurteilung durch die besonderen Umstände gerechtfertigt ist.

§ 8.

5. Die Beendigung durch Rücktrittserklärung.

Die in den obigen Paragraphen erörterte „Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist“ oder kürzer „sofortige Kündigung“ infolge eines „wichtigen Grundes“ ist nicht, obwohl sie z. B. von Lehmann und Ring[1]) und Horrwitz[2]) so genannt wird, ein Rücktritt im Sinne des B.G.B.'s; denn zum Wesen des Rücktritts gehört, dass der ganze Vertrag rückgängig gemacht wird und jeder Teil wiedergeben muss, was er auf Grund des Vertrages empfangen hat, während bei der „sofortigen Kündigung“ nur die Rechte und Pflichten für die Zukunft beseitigt werden[4]).

Die sofortige Kündigung hat einen gültigen Vertrag zum Gegenstande und stützt sich auf Gründe, die während der Dauer desselben entstanden sind oder die, zwar vor Vertragsabschluss entstanden, dann noch fortdauern, die Anfechtung dagegen beruht auf einem Mangel in der Eingehung des Rechtsgeschäfts oder aber auf einem Grunde, der abgeschlossen vor dem

1) Lehmann u. Ring Bd. I, z. B. S. 187.
2) Horrwitz z. B. S. 132.
3) B.G.B. §§ 346 ff.
4) Staub Bd. I, S. 274; Lehmann S. 74.

Beginne des Lehrverhältnisses liegt[5]). Diese Unterscheidung gilt jedoch nur im allgemeinen, denn zuweilen wird derselbe Grund zur Anfechtung wie zur „sofortigen Kündigung“ berechtigen[6]), und die Partei hat dann die Wahl, den Lehrvertrag anzufechten oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Die Folgen dieser Rechtshandlungen sind voneinander gänzlich verschieden. Wird der Vertrag angefochten, so ist er als von Anfang an nichtig anzusehen[7]). Wird er ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt, so hat er bis zum Zeitpunkte der Kündigung rechtswirksam bestanden, es können daher für diese Zeitdauer etwaige Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden.

Die Frage, ob in dem Lehrvertrage sich ein Teil den Rücktritt vorbehalten kann, ist, soviel ich sehe, in der Literatur nicht erörtert worden, dürfte aber zu verneinen sein. Denn ebenso wie die Verlängerung der Probezeit[8]) über die Dauer von drei Monaten hinaus vom Gesetze[9]) der Parteivereinbarung entzogen ist, da sonst die jederzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses in die Willkür der Beteiligten gestellt würde, muss aus dem gleichen Grunde die vertragsmässige Vereinbarung eines Rücktritts der einen oder anderen Partei für unzulässig erklärt werden[10]). Unzuträglichkeiten können sich aus dem Fehlen des Rücktrittsrechtes nicht ergeben, da ja erforderlichenfalls

---

5) Vergl. oben § 4 Anm. 13.

6) So auch Goldmann Bd. I, S. 336; vergl. Planck Bd. II, S. 365 unter Anm. 2 zu § 626.

7) B.G.B. § 142 Abs. 1, vergl. auch Abs. 2 und §§ 143, 144, sowie wegen Schadensersatzes B.G.B. § 122.

8) S. oben § 3.

9) H.G.B. § 77 Abs. 2 Satz 2.

10) Anders jedoch bei Handlungsgehilfen, vergl. Staub Bd. I, S. 280.

immer eine Kündigung aus einem wichtigen Grunde möglich sein wird. Dagegen wird man wohl zulassen müssen, dass ein Lehrvertrag unter einer auflösenden, nicht in den Willen des Vertragsgegners gestellten Bedingung geschlossen wird [11]).

Der Lehrvertrag kann also, wie jeder andere Vertrag, angefochten werden, wenn er durch Zwang, Betrug oder Irrtum zustande gekommen ist, und es gelten dafür die gewöhnlichen Bestimmungen des Bürgerlichen Rechts [12]).

Von den Anfechtungsgründen kommen praktisch nur Betrug und Irrtum in Betracht, und bei diesem handelt es sich wieder fast ausschliesslich um Irrtum über Eigenschaften des Vertragsgegners. Damit die Anfechtung wegen Irrtums über Eigenschaften des Vertragsgegners begründet ist, muss es sich ausserdem um einen Irrtum über solche Eigenschaften der Person handeln, die im Verkehre als wesentlich erachtet werden [13]). Dies wird z. B. der Fall sein, wenn ein Vertragsteil erfährt, dass sich sein Kontrahent eines ehrenrührigen oder geschäftlich nicht gleichgültigen Vergehens schuldig gemacht hat. Insbesondere wird aber auch ein erheblicher Irrtum über die körperliche oder geistige Leistungskraft des Lehrlings den Lehrherrn zur Anfechtung berechtigen, wenn auch hier, um chikanöses Handeln des Lehrherrn zu unterbinden, erforderlich ist, dass dann die Fähigkeiten des Lehrlings für die Ausfüllung der Stellung zweifellos unzureichend sein müssen. Immer wird also die Anfechtung möglich sein, wenn Blindheit, Taubheit, unverständliches Sprechen oder ähnliche Fehler vorliegen, die die Fähigkeit zur Verwendung unbedingt ausschliessen.

11) B.G.B. § 158 Abs. 2.
12) B.G.B. §§ 119 ff.
13) B.G.B. § 119 Abs. 2.

Der wesentliche Irrtum berechtigt auch dann zur Anfechtung, wenn der Irrende bei nur geringer Aufmerksamkeit den Irrtum hätte vermeiden können.

Die Anfechtung wegen Täuschung wird mit der wegen Irrtums meist zusammenfallen (über den Unterschied in der Dauer des Anfechtungsrechtes vergl. §§ 121, 124 B.G.B.'s). Nur ist hier jeder Irrtum maßgebend, der in dem Betreffenden absichtlich erregt worden ist und ihn zum Vertragsschlusse bewogen hat; es braucht also kein wesentlicher Irrtum im Sinne des § 119 B.G.B.'s vorzuliegen. Hier wird z. B. der Fall zu erwähnen sein, dass der Lehrherr über die Fähigkeit seines Kontrahenten zur Zahlung des vereinbarten Lehrgeldes getäuscht worden ist.

Abgesehen aber von dem Irrtum über Eigenschaften der Person kann auch ein Irrtum über andere Umstände zur Anfechtung berechtigen, insbesondere wird dem Lehrling die Anfechtung möglich sein wegen Irrtums über das Geschäft des Lehrherrn als solches, seinen Umfang und seinen Betrieb. Er glaubt z. B. bei dem Inhaber eines Engrosgeschäftes in die Lehre getreten zu sein und es stellt sich nachträglich heraus, dass das Geschäft tatsächlich auf den Detailbetrieb eingerichtet und angewiesen ist und die Bezeichnung als Engrosgeschäft den wirklichen Verhältnissen durchaus nicht entspricht.

Wird der Lehrvertrag angefochten, so ist er als von Anfang an nichtig anzusehen. Jedoch ist derjenige, bezüglich dessen der Irrtum stattgefunden hat, dem Anfechtungsberechtigten zum Schadensersatze verpflichtet, falls nicht dieser den Anfechtungsgrund kannte oder infolge von Fahrlässigkeit nicht kannte. Im allgemeinen lässt sich behaupten, dass von einem fahrlässigen Verhalten des einen der Kontrahenten keine Rede sein kann, wenn der andere ihn durch

Versicherungen und Vorspiegelungen zu der Annahme verleitet hat, dass bei ihm die Eigenschaften vorhanden seien, die im Verkehre bei der Anstellung des Lehrlings bez. bei dem Abschlusse eines Lehrvertrags auf der einen oder anderen Seite vorausgesetzt werden; immerhin sind auch Fälle möglich, in denen ungeachtet solcher Angaben die Feststellung der Fahrlässigkeit auf keinerlei Bedenken stösst; dies kann beispielsweise der Fall sein bei der Altersangabe des Lehrlings oder bei der Versicherung, dass er militärfrei sei, während er tatsächlich zum Heeresdienste noch verpflichtet ist. Es hängt von den konkreten Umständen ab, ob dem einen oder anderen Kontrahenten eine Erkundigungspflicht oblag und in der Vernachlässigung dieser eine Fahrlässigung erblickt werden muss[14]).

Endlich kann auch der Lehrvertrag ebenso wie jeder andere Vertrag vor Ablauf der vertraglich festgesetzten Zeit im Wege gegenseitiger Willensübereinstimmung der Kontrahenten aufgehoben werden[15]). Eine derartige Aufhebung des Lehrvertrages kann ebenso formlos geschehen wie der Abschluss, und es ist nicht abzusehen, warum hier Fuld[16]) annimmt, dass ein Stillschweigen des Lehrlings bez. seines Vertreters nicht ausreichend sein könne, dass vielmehr dessen Zustimmung ausdrücklich erklärt werden müsse, denn eine derartige ausdrückliche Zustimmung ist ja auch für den Abschluss des Lehrvertrages keineswegs erforderlich[17]).

---

14) Fuld S. 126.

15) Bloch S. 36; Horrwitz S. 169, 115; Fuld S. 120; Lehmann S. 60 Anm. 1.

16) Fuld S. 120.

17) Kfm.G. Landsberg a. W. 21. März 05, Gew.G. 10, 188, bei Warneyer 4. Jahrg. S. 242.

§ 9.

6. **Die Beendigung durch die Erklärung, zu einem anderen Gewerbe oder Berufe übergehen zu wollen.**

Ein besonderer Auflösungsgrund des kaufmännischen Lehrverhältnisses ist der des geplanten Übertrittes zu einem anderen Gewerbe oder Berufe [1]).

Gibt nämlich der gesetzliche Vertreter des Lehrlings oder, sofern der Lehrling volljährig ist, dieser selbst dem Lehrherrn die schriftliche Erklärung ab, dass der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder zu einem anderen Berufe übergehen werde, so endigt, wenn nicht der Lehrling früher entlassen wird, das Lehrverhältnis mit dem Ablauf eines Monats [1]).

Zur Abgabe dieser Erklärung wird also regelmässig der Vater des ehelich geborenen minderjährigen Lehrlings berechtigt sein, die eheliche Mutter [2]) nur dann, wenn der Vater gestorben ist oder die elterliche Gewalt verwirkt hat oder für tot erklärt worden ist [3]). Ist auch die eheliche Mutter gestorben oder hat auch sie die elterliche Gewalt verwirkt, so kann die Erklärung nur von dem Vormunde abgegeben werden. Der Lehrling selbst ist nur dann fähig, die Erklärung abzugeben, wenn er volljährig oder für volljährig erklärt worden ist [4]). Die Erklärung eines minderjährigen Lehrlings würde selbst dann unwirksam sein, wenn sie mit Zustimmung oder Genehmigung seines gesetzlichen Vertreters erfolgt wäre.

Die Erklärung muss dem „Lehrherrn“ abgegeben sein, d. h. entweder diesem in Person oder seinem Vertreter (Prokuristen, Handlungsbevollmächtigten nach

1) H.G.B. § 78 Abs. 1; vergl. Gew.O. § 127e.
2) Dagegen nicht die uneheliche: B.G.B. § 1707.
3) B.G.B. §§ 1630, 1684.
4) B.G.B. § 3 Abs. 2.

Maßgabe des § 54 Handelsgesetzbuches). Die Abgabe an den zur Unterweisung des Lehrlings bestimmten Vertreter (§ 76 Abs. 2 Handelsgesetzbuchs) genügt also nur dann, wenn dieser eine soweit reichende Handlungsvollmacht besitzt[5]).

Die Erklärung braucht, um gültig zu sein, lediglich den Inhalt zu haben, dass der Lehrling zu einem andern Gewerbe oder einem andern Berufe übergehen werde. Einer Bezeichnung des künftig zu ergreifenden Berufes oder Gewerbes bedarf es nicht[6]).

Was unter „Beruf“ und „Gewerbe“ zu verstehen ist, ist in der Literatur streitig. Die überwiegende Meinung geht jedoch dahin, dass unter „Beruf“ eine „dauernde Tätigkeit nicht gewerblicher Art“ und unter einem „anderen Gewerbe“ ein Gewerbe, das nicht Handelsgewerbe ist, zu verstehen seien, dass also eine Erklärung, dass der Lehrling in eine andere Geschäftsbranche, z. B. aus einem Bankhause in ein Warengeschäft oder aus einem Speditionsgeschäft in die Versicherungsbranche, übergehen werde, nicht genüge, um eine Lösung des Lehrverhältnisses nach § 78 H.G.B.'s herbeizuführen.

Diese Ansicht wird u. a. vertreten von Staub[7]), Lehmann und Ring[8]), Düringer und Hachenburg[9]), Makower[10]), Ritter[11]) und Cadenbach[12]).

Ihnen gegenüber steht die Meinung von Horrwitz[13])

---

5) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 188.
6) So Lehmann u. Ring Bd. I, S. 188; a. M. Fuld S. 122.
7) Staub Bd. I, S. 301.
8) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 188.
9) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 250.
10) Makower Bd. I, S. 134.
11) Ritter in „Das Recht“ Jahrg. 1901 Nr. 6 S. 133.
12) Cadenbach S. 64.
13) Horrwitz S. 170.

und Fuld [14]), sowie eine Entscheidung des Hanseatischen Oberlandesgerichts [15]). Letztere führt aus: „Man kann nicht sagen, dass, weil Kaufmann im Sinne des H.G.B.'s ist, wer ein Handelsgewerbe betreibt, innerhalb des Kaufmannstandes, des kaufmännischen Gewerbebetriebes oder Berufes im Sinne des § 78 ein Übergang von einem Gewerbe oder Berufe zu einem anderen nicht möglich sei. Dass der kaufmännische Beruf verschiedene Handelsgewerbe zulässt, lehrt ohne weiteres H.G.B. § 1. Ob § 78 den Begriff eines anderen Berufes im Gegensatz zu dem kaufmännischen Berufe in seiner Gesamtheit aufgefasst wissen will, kann theoretisch zweifelhaft sein; sieht man aber in das tägliche Leben hinein, so lässt sich gar nicht verkennen, dass Betriebe, die zwar unter denselben Rechtsbegriff fallen, sich doch als entschieden selbständige Berufe darstellen. So unterscheidet das Leben, dessen Anschauung hinsichtlich des nicht rechtstechnischen Begriffes „Beruf" maßgebend sein darf, den Krämer von dem Kaufmann, den Kaufmann von dem Fabrikanten u. s. w."

So wünschenswert es nun auch im Interesse des Lehrlings wäre, auch den Übergang von einem Handelszweige zu einem anderen, vom Detail- zum Engrosgeschäft [16]) als „Übergang zu einem anderen Gewerbe oder Berufe" zu verstehen, so steht dieser Möglichkeit doch, wie Ritter a. a. O. und Makower a. a. O. mit Recht ausführen, der klare Wortlaut des Gesetzes (s. insbesondere auch die Worte in Abs. 2 des § 78 H.G.B.: „in ein anderes Geschäft") entgegen.

---

14) Fuld S. 122.

15) Hans. G.Z. Jahrg. 1900 S. 210 in „Das Recht" Jahrg. 1900 S. 377.

16) So Rechtspr. d. O.L.G. Bd. I, S. 288; O.L.G. Hamburg 16. Mai 1900, Hans. G.Z. Jahrg. 1900 S. 209 bei Warneyer 2. Jahrg. S. 197.

Dagegen muss es auch — wie die Fassung des Absatzes 2 des § 78 zu erkennen gibt — als eine nach § 78 H.G.B.'s wirksame Erklärung bezeichnet werden, wenn versichert wird, dass der Lehrling zwar in ein anderes Handelsgeschäft, jedoch in anderer Eigenschaft, nämlich als technischer, gewerblicher oder sonstiger Arbeiter, eintreten werde. Es kommt demnach für den Übergang in ein anderes Gewerbe nicht auf den Charakter des Betriebes an, zu welchem der Lehrling übergeht, sondern auf die Art seiner persönlichen Beschäftigung in diesem Betriebe; sie muss eine andere als die frühere, also eine nicht kaufmännische sein[17]).

Die Erklärung des geplanten Übertritts zu einem anderen Gewerbe oder Berufe muss „schriftlich" abgegeben werden.

Diese Schriftlichkeit wird vom Gesetz gefordert, um, wie es in den Motiven (Reichstagsverh. 78 Bd. 3 S. 508) heisst, „Übereilungen vorzubeugen".

Da durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben ist, greift hier nur § 126 B.G.B.'s, nicht aber, wie Düringer und Hachenburg[18]) im Gegensatz zu Staub[19]) und Lehmann und Ring[20]) behaupten, auch § 127 a. a. O. Platz. Es genügt also telegraphische Übermittelung nicht, und Erklärungen in einem Briefe oder auf einer Postkarte genügen nur dann, wenn die Erfordernisse des § 126 a. a. O. erfüllt sind, d. h. wenn die Urkunde vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels gerichtlich oder notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet ist.

17) So auch Lehmann S. 72; Cadenbach S. 64; Dür. u. Hach. Bd. I, S. 250; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 189; Goldmann Bd. I, S. 390. — A. M. Staub Bd. I, S. 301.

18) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 249 u. 250.

19) Staub Bd. I, S. 301.

20) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 188.

Ist diese „schriftliche“ Form der Erklärung nicht gewahrt oder die Erklärung nur mündlich abgegeben worden, so würde der auf eine solche Erklärung hin austretende Lehrling „unbefugt“ austreten[20]).

Allein auch eine derartige Erklärung ist nicht bedeutungslos; vielmehr kann sie, falls sie die Absicht erkennen lässt, demnächst willkürlich das Lehrverhältnis zu lösen, dem Lehrherrn einen „wichtigen Grund“ zur sofortigen Kündigung geben, sofern ihm daraufhin nicht zugemutet werden kann, sich mit dem Lehrling weitere Mühe zu geben[21]). Ebenso kann der Lehrherr aus einem „wichtigen Grunde“ das Lehrverhältnis auflösen, wenn ihm erklärt worden ist, dass der Lehrling zwar nicht zu einem anderen Gewerbe, wohl aber zu einer anderen Geschäftsbranche übergehen werde[22]).

In diesen Fällen, wo das Lehrverhältnis aus einem „wichtigen Grunde“, nicht wegen geplanten „Übergangs“, gelöst wird, treten natürlich auch die speziellen Wirkungen des § 78 H.G.B.'s nicht ein.

Diese besonderen Folgen bestehen darin, dass einmal der Lehrherr auf die Erklärung hin den Lehrling unter allen Umständen sofort entlassen kann und dass zum anderen, wenn er dies nicht tut, das Lehrverhältnis von rechtswegen auch ohne weitere Erklärung der Beteiligten nach Ablauf eines Monates endigt, wobei die Frist mit dem Tage beginnt, an welchem die Erklärung dem Lehrherrn oder dessen Vertreter (s. oben) zugeht[23]).

Eine Beendigung des Lehrvertrages durch die in § 78 H.G.B.'s vorgesehene schriftliche Erklärung kann aber nur in Frage kommen, wenn und soweit zur Zeit

20) Anmerkung siehe vorige Seite.

21) Staub a. a. O.; Dür. u. Hach. a. a. O.

22) Staub a. a. O.; Dür. u. Hach. a. a. O.; Makower Bd. I, S. 134.

23) Vergl. B.G.B. §§ 130, 187, 188.

ihrer Abgabe ein Lehrvertrag noch besteht, wenn der Lehrvertrag also nicht schon früher nach den in §§ 70 bis 72, 77 Abs. 3 H.G.B.'s gegebenen Bestimmungen aufgehoben worden ist. Denn die Gründe zur Auflösung des Lehrvertrags in § 77 verb. §§ 70—72 H.G.B.'s sind dem in § 78 geordneten gleichgestellt. Wird von einem der ersteren Gründe wirksam Gebrauch gemacht, so erledigt sich damit die Möglichkeit, auf die Berufsänderung nach § 78 zuzukommen. Dass die letztere Bestimmung zwingenden Rechts und dazu bestimmt ist, die freie Berufswahl des Lehrlings zu schützen, bedingt keine veränderte Auffassung. Denn aus dieser gesetzgeberischen Zweckbestimmung lässt sich nicht darauf schliessen, dass der Gesetzgeber auch zu Vertragswidrigkeiten (H.G.B. § 77 verb. § 70 Abs. 2) habe die Hand bieten und deren sonst eintretende gesetzliche Folgen zu Ungunsten des vertragstreuen Teiles beseitigen wollen. Zu diesem Ergebnisse würde man aber gelangen, wenn man dem wegen vertragswidrigen Verhaltens entlassenen Lehrlinge oder seinem gesetzlichen Vertreter gestatten wollte, noch nach wirksamer Auflösung des Vertrages durch den Lehrherrn von dem Kündigungsrechte in § 78 Abs. 1 Gebrauch zu machen[24]).

Wenn allerdings das Oberlandesgericht in der eben angezogenen Entscheidung von einem durch § 78 Abs. 1 gewährten „Kündigungsrechte" spricht[25]), so ist dieser Ausdruck wohl kaum zutreffend: es würde ja dann doch, was oben bestritten wurde, für den Lehrvertrag eine befristete Kündigung gelten. Dies ist jedoch nicht der Fall: die durch § 78 H.G.B.'s zugelassene Erklärung ist keineswegs eine motivierte befristete Kün-

24) O.L.G. Dresden 11. Mai 00 in O.L.G. Bd. XXI, S. 368 bei Warneyer 2. Jahrg. S. 197.

25) Ebenso Lehmann u. Ring Bd. I, S. 188.

digung; denn weder das Gesetz noch dessen Materialien lassen erkennen, dass diese Erklärung als eine Kündigung aufgefasst werden solle. Aus der Stellung des § 127e der Gewerbeordnung im Gesetze (s. o. Anm. 1) wird vielmehr ohne weiteres das Gegenteil gefolgert werden dürfen [26]).

Zu erörtern ist hier auch die in der Literatur streitige Frage, ob der § 78 H.G.B.'s zwingendes Recht enthält oder ob die in ihm enthaltenen Vorschriften beseitigt, erleichtert oder erschwert werden können.

Richtig dürfte hier die von Lehmann und Ring und Horrwitz [27]) vertretene Meinung sein, dass die Vorschriften insoweit nicht zwingenden Rechtens sind, als Einschränkungen oder Aufhebungen der Rechte des Lehrherrn in Frage stehen, dass ihnen dagegen zwingender Charakter beizulegen ist, soweit es sich um die Rechte des Lehrlings auf die Berufswahl handelt: Vereinbarungen zwischen dem Lehrherrn und dem Lehrlinge, bez. dessen gesetzlichem Vertreter, inhaltlich deren die Beendigung des Lehrverhältnisses als Folge des Berufswechsels ausgeschlossen sein soll, sind ungültig. Ebenso muss eine Vereinbarung als unwirksam betrachtet werden, durch die dem Lehrherrn für den Fall des Berufswechsels Ersatzansprüche eingeräumt werden, denn sie würde die Freiheit der Entschliessung des Lehrlings beeinträchtigen; das Gesetz will aber, dass dieser ungehindert sein soll, wenn er oder sein Vertreter der Ansicht ist, dass der Berufswechsel seinen Interessen entspricht [28]). Dagegen sind — wie hier des Zusammenhanges wegen vorausgenommen werden mag — die in § 78 H.G.B.'s enthaltenen Vor-

---

26) Vergl. hierzu Ritter in „Das Recht" Jahrg. 1901 S. 132.
27) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 189; Horrwitz S. 171.
28) Soweit auch Fuld S. 123; Lehmann S. 72.

schriften keineswegs auch insofern zwingend, als eine für den Fall „unbefugten Austrittes“ zugesicherte Konventionalstrafe überhaupt[29]) oder doch insoweit ungültig wäre, als der Lehrling mehr zahlen müsste, als den Ersatz des dem Lehrherrn entstandenen Schadens[30]), denn der § 78 H.G.B.'s ist nur zum Schutze des Lehrlings gegeben, der seinen Neigungen und Fähigkeiten zuwider in seinem Lehrverhältnis nicht festgehalten werden soll, nicht aber soll er den böswilligen Bruch eines Lehrvertrags begünstigen, indem er die Ansprüche wegen „unbefugten Austritts aus der Lehre“ einschränkt[31]).

---

§ 10.

III. Die Schadensersatzpflicht bei „unbefugtem Austritt“.

Für die Vorschrift des § 79 H.G.B.'s, welcher von den „Ansprüchen wegen unbefugten Austritts aus der Lehre“ handelt, waren vorbildlich die §§ 130, 132, 133 der Gewerbeordnung. Während aber nach diesen bei dem Gewerbelehrlinge auch ein Zwang zur Erfüllung durch administrative Zurückführung neben dem Anspruche auf Entschädigung stattfindet und auch der Handlungslehrling nach der alten Zivilprozessordnung noch durch Geld- und Haftstrafe zur Rückkehr angehalten werden konnte, bleibt nach der revidierten Zivilprozessordnung (§ 888 Abs. 2) dem Lehrherrn, falls der Lehrling sich der Verurteilung nicht freiwillig fügt,

29) So Fuld S. 123, 124.

30) So Staub Bd. I, S. 302.

31) Vergl. hier das Urteil des Sächs. O.L.G. vom 5. Febr. 1896 in O.L.G. Bd. XVIII, S. 251.

für den Fall des unbefugten Austritts nur der Entschädigungsanspruch [1]).

Diese „Ansprüche wegen unbefugten Austritts aus der Lehre“ entstehen aus Verletzungen der §§ 77 Abs. 3 und 78 H.G.B.'s.

Ein Anspruch des Lehrherrn auf Schadensersatz wegen „unbefugten Austritts“ kann, wie schon oben [2]) erwähnt, erst nach Ablauf der Probezeit entstehen, denn da jeder Teil innerhalb der Probezeit willkürlich zurücktreten kann, ist hier ein „unbefugter Austritt“ ausgeschlossen [3]). Nur wenn man mit Staub [4]) ein Aushalten der Probezeit verlangt, lässt sich ein solcher Anspruch denken. Einer vertragsmässigen Einräumung eines Entschädigungsanspruches bei Austritt innerhalb der Probezeit steht natürlich nichts entgegen, doch darf dieser nicht den Charakter einer Konventionalstrafe haben, denn durch eine solche würde der Zweck der Probezeit vereitelt. Auch von einem etwaigen Lehrgelde ist im Zweifel ein verhältnismässiger Anteil an den Lehrherrn zu entrichten [5]).

Während der der Probezeit folgenden Lehrzeit ergeben sich für den Lehrherrn Ansprüche wegen „unbefugten Austrittes“ dann, wenn der Lehrling die Lehre verlässt, ohne dass ihm der Lehrherr hierzu einen wichtigen Grund gegeben hätte [6]).

---

1) Vergl. Staub Bd. I, S. 297; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 185; Lehmann S. 80; R.O.H.G. Bd. XIV, S. 208; Busch Bd. XXIX, S. 52; Gareis u. Fuchsberger S. 172.

Eine Zurückführung in die Lehre ist heute nur möglich, wenn auch der Inhaber der elterlichen Gewalt damit einverstanden ist.

2) Vergl. oben § 3.

3) Ebenso Dür. u. Hach. Bd. I, S. 252; Fuld S. 124.

4) S. oben § 3 Anm. 7.

5) Staub Bd. I, S. 302; vergl. oben § 3 u. § 5 Anm. 3.

6) S. oben § 5.

Ferner werden derartige Ansprüche dadurch begründet, dass der Lehrling infolge eines von ihm „verschuldeten“ wichtigen Grundes, z. B. wegen einer Geschlechtskrankheit, aus der Lehre entlassen wird[7]), denn dem Nichtaushalten der Lehrzeit seitens des Lehrlings ist es gleichzuachten, wenn der Lehrherr wegen eines Verschuldens des Lehrlings, das nach §§ 70, 72, 77 Abs. 3 des Handelsgesetzbuches einen gerechtfertigten Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses bildet, den Vertrag für aufgehoben erklärt. Diese Willensäusserung des Lehrherrn, durch die er die Entlassung des Lehrlings ausspricht, ist keine Kundgebung seiner Einwilligung als Vertragserklärung, sondern eine Disziplinarmaßregel, zu welcher der Lehrling durch sein Verhalten Anlass gegeben hat. Es ist also rechtlich ganz gleich, ob der Lehrling die Lehre verlässt, ohne dass ihm der Lehrherr hierzu einen wichtigen Grund gegeben hat, oder ob er den Lehrherrn zu seiner Entlassung nötigt[8]).

Der dritte, interessanteste Fall eines Schadensersatzes wegen „unbefugten Austritts“ aber liegt dann vor, wenn der Lehrling der Erklärung, zu einem anderen Gewerbe oder Berufe übergehen zu wollen[9]), zuwider vor dem Ablaufe von neun Monaten nach Beendigung des Lehrverhältnisses in ein anderes Geschäft als Handlungslehrling oder als Handlungsgehilfe eintritt[10]).

Der Lehrling ist also gebunden, sich dem Kaufmannsstande zunächst nicht zu widmen, weder als Handlungslehrling noch als Handlungsgehilfe, noch

---

7) Vergl. oben § 6.

8) Archiv 1890, Neue Folge, 11. Jahrg. S. 243; vergl. R.O.H.G. Bd. XIV, S. 16 ff. u. O.L.G. Bd. XI, S. 168, XVIII, S. 252. — A. M. Lewinsohn in J.W. Jahrg. 1902 S. 245.

9) S. oben § 9.

10) H.G.B. § 78 Abs. 2.

auch, in der Regel wenigstens, als kaufmännischer Volontär, denn der Eintritt als solcher wird meist nur als absichtliche Umgehung des in § 78 Abs. 2 H.G.B.'s enthaltenen Verbotes aufzufassen sein[11]). Ebenso wird die Annahme einer Stellung als Vorstand einer handelsrechtlichen Korporation unter das Verbot fallen[12]), auch der Eintritt in das Geschäft eines Gewerbetreibenden, der zufolge des § 5 H.G.B.'s als Kaufmann gilt. Dagegen liegt keine Zuwiderhandlung in dem Eintritt in ein Geschäft, das unter § 2 H.G.B.'s fällt, aber noch nicht eingetragen ist, es sei denn, dass zur Zeit des Eintritts die Eintragung bereits geplant war[13]). Ebenso kann sich der Lehrling, ohne gegen das Verbot zu verstossen, im Handwerk, Kunstgewerbe u. s. w. als Gehilfe oder Lehrling beschäftigen lassen[14]). Auch wenn der Lehrling selbst ein Handelsgeschäft eröffnet[15]) oder wenn er eine Handelsgesellschaft eingeht[12]), wird die Erklärung regelmässig nicht verletzt werden.

Handelt der Lehrling der abgegebenen Erklärung vor dem Ablaufe von neun Monaten nach Beendigung des Lehrverhältnisses zuwider, so wird die Erklärung als Vorwand betrachtet, und der Lehrling kann sich auch nicht damit entschuldigen, dass bei Abgabe der Erklärung wirklich die Absicht des Berufswechsels bestand. Der Austritt ist in solchem Falle von Gesetzeswegen „unbefugt"[16]). Andererseits ist es aber

11) Ebenso Dür. u. Hach. Bd. I, S. 250; Staub Bd. I, S. 301; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 189; Lehmann S. 72; Horrwitz S. 171; a. M. Goldmann Bd. I, S. 390.

12) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 189.

13) Staub Bd. I, S. 301.

14) Vergl. oben § 9 Anm. 17.

15) Dür. u. Hach. Bd. I, S. 250; Lehmann S. 72; Staub Bd. I, S. 301.

16) Staub Bd. I, S. 301; Lehmann S. 72.

auch gleichgültig, ob der Kündigungsgrund des geplanten Überganges tatsächlich zutrifft oder nur vorgeschützt wird[17]). Ebensowenig wie der Lehrling sich nach Eintritt in ein anderes Geschäft darauf berufen kann, dass er bei Abgabe der Erklärung die Absicht gehabt habe, den Beruf zu wechseln, ebensowenig kann der Lehrherr geltend machen, dass der Lehrling wahrheitswidrig erklärt habe, er werde zu einem anderen Berufe übergehen. Eine Entscheidung des Oberlandesgerichts Hamburg[18]) meint allerdings: „Dass auch in solchem Falle der bewusst wahrheitswidrigen Erklärung das Gesetz dem Lehrling freien Austritt aus der Lehre ohne Schadensersatz habe gewähren wollen, erscheint trotz der absoluten Fassung des § 78 Abs. 1 H.G.B.'s ohne weiteres ausgeschlossen, da nicht angenommen werden kann, dass das Gesetz auf böswilligen und arglistigen Bruch eines Lehrvertrages eine Prämie setzen wollte. Ausserdem widerspricht die Geschichte des Gesetzes einer solchen Auffassung." Diese Meinung, die auch Rudorff a. a. O. und Lehmann und Ring a. a. O. teilen, wird jedoch von Ritter[19]) mit Recht als unzutreffend zurückgewiesen, indem er ausführt, dass ihr nicht nur der unzweideutige Wortlaut des Gesetzes, wie auch das Oberlandesgericht Hamburg nicht verkennt, entgegenstehe, sondern gerade auch dessen Entstehungsgeschichte: „Die Denkschrift zu dem ersten Entwurfe eines H.G.B.'s von 1896 bemerkt nur, dass § 131 (jetzt § 127e) Gew.O. als Vorbild gedient habe. Die Motive dieses letzteren Gesetzes (Sten. Ber. 1878

17) Cosack Bd. I, S. 101.

18) O.L.G. Hamburg 16. Mai 00 in Hans. G.Z. Jahrg. 1900 S. 209 und O.L.G. Bd. I, S. 227 (bei Warneyer 2. Jahrg. S. 197); „Das Recht" Jahrg. 1900 S. 377; ebenso Rudorff in „Das Recht" Jahrg. 1900 S. 525; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 188.

19) Ritter in „Das Recht" Jahrg. 1901 S. 132.

Anl. Bd. III, S. 508) aber besagen: „Einer Umgehung des Gesetzes soll dadurch vorgebeugt werden, dass dem Lehrling für eine gewisse Zeit nach dem Austritt aus der Lehre es erschwert wird, anderweit Beschäftigung in demselben Gewerbe zu finden, also nicht dadurch, dass die bewusst wahrheitswidrige Erklärung als nichtig anzusehen ist oder zum Schadensersatz verpflichtet . . . Es wurde beantragt, dass die Behörde in jedem Falle über die Berechtigung des Übergangs zu einem anderen Berufe entscheiden solle . . . Man lehnte den Antrag um deswillen ab, weil man die Behörde nicht für fähig hielt, sich über Verhältnisse der fraglichen Art ein zutreffendes Urteil zu bilden. Gegen leichtsinnige und wahrheitswidrige Erklärungen des Lehrlings biete, so führte man aus, die neunmonatliche Sperre und die neue Strafvorschrift in § 148 Ziff. 10 Gew.O. Schutz.“

Wird das Lehrverhältnis durch einen der drei genannten Fälle „unbefugten Austritts“ aufgelöst, so entstehen für den Lehrherrn regelmässig Ansprüche auf Ersatz des ihm durch die Beendigung des Lehrverhältnisses entstandenen Schadens gegen den Vertragskontrahenten, in dem letztgenannten Falle auch unter Umständen gegen den neuen Lehrherrn [20]).

Für die Geltendmachung derartiger Ansprüche ist es von Bedeutung, ob den Lehrvertrag der Lehrling, (wenn auch mit Genehmigung seines gesetzlichen Vertreters), abgeschlossen hat oder aber zu Gunsten des Lehrlings ein Dritter in eigenem Namen. Im Zweifel wird anzunehmen sein, dass der abschliessende (und — nach R.O.H.G. Bd. XVII, S. 396 — sogar der nur genehmigende) Vater in eigenem Namen, der abschliessende

---

20) H.G.B. § 78 Abs. 2 Satz 2.

Vormund im Namen des Mündels abschliessen wollte[21]). Ist der Lehrvertrag von dem Lehrling abgeschlossen worden, so kann sich auch noch ein Dritter für ihn verbürgt haben.

Hat ein Dritter in eigenem Namen den Lehrvertrag mit dem Lehrherrn abgeschlossen, so kann ihn dieser wegen des ihm aus dem „unbefugten Austritte“ des Lehrlings entstehenden Schadens in Anspruch nehmen[22]). Dabei ist gleichgültig, ob der Lehrvertrag schriftlich geschlossen wurde oder auch nur mündlich[23]), denn es handelt sich dann nicht um einen Anspruch „gegen den Lehrling“, also zessiert auch § 79 H.GB.'s, und ebenso ist auch gleichgültig, ob diesen Dritten persönlich wegen des Nichtaushaltens der Lehrzeit ein Verschulden trifft oder nicht[24]).

Dagegen kann der Lehrherr, wenn der Lehrling selbst Vertragsgegner war, seine Ansprüche „gegen den Lehrling“ — und mithin auch gegen den Dritten, der sich lediglich für ihn verbürgt[25]) hat — nur dann geltend machen, wenn ein schriftlicher Lehrvertrag vorliegt[26]). Die Ansprüche wegen unbefugten Austritts fallen bei bloss mündlichem Abschlusse

---

21) R.O.H.G. Bd. XIV, S. 18; vergl. R.O.H.G. Bd. II, S. 135 Anm.; vergl. auch Lewinsohn in J.W. Jahrg. 1902 S. 246.

22) Inanspruchnahme des Vaters R.O.H.G. Bd. I, S. 32, Bd. X, S. 224, Bd. XIII, S. 106; des Bruders R.O.H.G. Bd. XIV, S. 206.

23) So Makower Bd. I, S. 135.

24) Vergl. R.O.H.G. Bd. XIV, S. 16 ff. und Archiv, Neue Folge, 11. Jahrg. S. 243.

25) B.G.B. §§ 767, 768.

26) H.G.B. § 79; bez. der Schriftlichkeit gilt hier dasselbe wie oben im § 9; vergl. zur Schriftlichkeit des Lehrvertrags auch Hahns Mat. S. 570.

des Lehrvertrages[27]) selbst dann fort, wenn sie vertraglich stipuliert sind.

„Mit dem Lehrling“ haftet nun im Falle des unbefugten Austritts gemäss § 78 H.G.B.'s als Gesamtschuldner der neue Prinzipal, bei dem der Lehrling seiner abgegebenen Erklärung zuwider sich beschäftigen lässt, wenn er von dem Sachverhalte Kenntnis hatte[28]). Dies hat die Bedeutung, dass der schadensersatzberechtigte Lehrherr nach seinem Ermessen den ganzen Betrag seines Schadens sowohl von dem früheren Lehrling als auch von jenem fordern kann und beide bis zur Bewirkung der ganzen Leistung verpflichtet bleiben; die Erfüllung der Forderung durch den einen wirkt aber entlastend auch zu Gunsten des anderen[29]). Glaubt der Lehrherr auch den neuen Prinzipal auf Schadensersatz belangen zu können, so muss er die subjektive Voraussetzung für die Ersatzpflicht desselben, die Kenntnis von dem Sachverhalt, nachweisen; diese muss sich auf den ganzen Sachverhalt erstrecken[30]). Dabei steht der Kenntnis das Kennenmüssen nicht gleich, vielmehr macht nur die vorsätzliche Verletzung des § 78 schadensersatzpflichtig; auch muss die Kenntnis beim Abschlusse des neuen Vertrages vorhanden sein, insbesondere ist der Prinzipal nicht verpflichtet, falls er erst nachträglich von dem Sachverhalte Kenntnis erlangt, aus diesem Grunde den früheren Lehrling wieder zu entlassen[31]).

---

27) Natürlich erst recht dann, wenn nicht einmal ein mündlicher Vertrag geschlossen worden ist: Kfm.G. Landsberg a. W. 21. März 1905. Gew.G. 10, 188 bei Warneyer 4. Jahrg. S. 242.

28) H.G.B. § 78 Abs. 2 Satz 2.

29) B.G.B. §§ 421 ff.

30) Fuld S. 123.

31) So Dür. u. Hach. Bd. I, S. 251; Staub Bd. I, S. 301; Lehmann S. 73.

Es ist also gesetzliche Pflicht jedes Prinzipals, niemanden zu beschäftigen, dessen bisheriges kaufmännisches Lehrlingsverhältnis auf Grund einer Erklärung der in § 78 Abs. 1 bezeichneten Art innerhalb der letzten drei Vierteljahre beendigt wurde. —

War jener frühere Lehrvertrag schriftlich geschlossen, so haftet also unter der eben erläuterten Voraussetzung, gleichgültig, ob der Lehrling selbst oder ein Dritter Kontrahent des früheren Lehrherrn war, der neue Prinzipal oder Lehrherr immer als Gesamtschuldner; lag dagegen dem früheren Lehrverhältnis ein nur mündlich geschlossener Vertrag zu grunde, so haftet der neue Prinzipal, vorausgesetzt, dass er überhaupt von dem Sachverhalte Kenntnis hatte, nur dann, wenn nicht der Lehrling, sondern ein Dritter Vertragsgegner war. Denn aus einem mündlichen Lehrvertrage erwachsen, wie oben erwähnt, dem früheren Lehrherrn keinerlei Ansprüche wegen „unbefugten Austritts“ „gegen den Lehrling“. Ist aber der Anspruch gegen den Lehrling ausgeschlossen, so wird er auch gegen den als Gesamtschuldner haftenden neuen Prinzipal nicht geltend gemacht werden können[32]). Die gegenteilige, von Makower[33]) verteidigte Ansicht, dass der neue Lehr- oder Geschäftsherr im Falle des § 78 Abs. 2 H.G.B.'s hafte, trotzdem der Lehrling nicht haftet, da eine Haftung, welche als die eines Gesamtschuldners, mithin als selbständige Haftung gedacht ist, nicht dadurch aufgehoben werde, dass die Haftung des anderen, der sonst mitverpflichtet sein würde, aus einem in dessen Person liegenden Grunde nicht zur Entstehung gelangt, ist, da sie gegen den klaren Wort-

---

32) Ebenso Staub Bd. I, S. 302; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 189; Dür. u. Hach. Bd. I, S. 252; Lehmann S. 73; Cadenbach S. 65.

33) Makower Bd. I, S. 135.

laut des Gesetzes verstösst, das ausdrücklich die Mithaftung des Lehrlings verlangt, völlig unhaltbar und wird auch sonst in der Literatur nirgends vertreten.

Abgesehen jedoch von diesem Mangel hat der mündliche Lehrvertrag dieselben Wirkungen, wie der schriftliche. Insbesondere können alle sonstigen Ansprüche, die sich nicht als Schadensersatzansprüche wegen unbefugten Austritts aus der Lehre darstellen, z. B. der Anspruch auf Lehrgeld oder Schadensersatzansprüche wegen sonstiger vertragswidriger Aufführung des Lehrlings, auch aus einem „mündlichen Vertrage“ „gegen den Lehrling“ geltend gemacht werden.

Die Ansprüche des Lehrlings gegen den Lehrherrn haben überhaupt nicht die schriftliche Abfassung des Lehrvertrags zur Voraussetzung: Der Lehrling kann also auch Schadensersatzansprüche, die ihm daraus erwachsen sind, dass ihn der Lehrherr unbefugter Weise, d. h. ohne einen „wichtigen Grund“, entlassen oder dass er selbst — oder sein gesetzlicher Vertreter — wegen eines von dem Lehrherrn „verschuldeten“ wichtigen Grundes[34]), wozu z. B. aber der Konkurs des Lehrherrn nicht gehört[35]), das Lehrverhältnis aufgelöst hat, aus einem lediglich mündlichen Vertrage geltend machen: Der wirtschaftlich unabhängige Prinzipal bedarf nicht der durch §§ 78, 79 H.G.B.'s geschaffenen Schutzvorschrift.

Welcher Schaden dem Lehrherrn durch den „unbefugten Austritt aus der Lehre“ entstanden ist, wird natürlich von den besonderen Umständen abhängig sein. Nach Lehmann und Ring[36]) geht der Anspruch des Lehrherrn im allgemeinen einmal auf Ersatz des Schadens,

34) S. oben § 5.
35) Staub Bd. I, S. 280.
36) Lehmann u. Ring Bd. I, S. 189, so auch Lehmann S. 73.

der ihm durch die Entbehrung der Arbeitskraft des ehemaligen Lehrlings erwächst, sodann des Schadens, der durch den Konkurrenzbetrieb des Lehrlings hervorgerufen wird dadurch, dass der ehemalige Lehrling dem neuen Prinzipal über die Kundschaft, Bezugsquellen u. s. w. Nachrichten und Ausweise verschafft. Abgesehen also von etwaigen vom Lehrherrn so ziemlich fruchtlos gemachten Ausgaben an Taschengeld und Schulgeld wird der Schaden hauptsächlich darin bestehen, dass der Lehrherr die auf die Ausbildung des Lehrlings verwandte Zeit und Mühe anderweit aufwenden muss, um einen neuen Lehrling entsprechend heranzubilden, und dass er die dann von diesem zu erwartenden besseren Dienste später geleistet erhält, als dies bei dem Fortbestand des früheren Lehrverhältnisses möglich gewesen wäre. Ist der Lehrling also längere Zeit bereits im Dienste gewesen, sodass er sich eine gewisse Fertigkeit erworben hat, so wird der Lehrherr regelmässig die für die Bezahlung eines etwa gleichwertigen Ersatzcommis erforderliche Summe liquidieren können[37]), muss sich andererseits aber auch das abziehen lassen, was er dem Lehrling bei Aushaltung der Lehrzeit zu gewähren hätte[38]). Bei der Anstellung dieser Ersatzkraft muss der Lehrherr mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns zu Werke gegangen sein. Ein ihm dadurch etwa zufliessender grösserer Nutzen ist dann lediglich als Folge der Vertragsverletzung des Lehrlings und als ein durch diese dem Lehrherrn aufgenötigter Vorteil zu betrachten[39]). Der zu ersetzende

37) R.O.H.G. Bd. I, S. 32 ff., Bd. XIII, S. 106 ff., Bd. XIV, S. 6; ein Lehrling mit Durchschnittsleistungen pflegt im 3. Jahre seiner Lehre einen Commis zu ersetzen: Archiv, Neue Folge, 11. Jahrg. 1890 S. 245.

38) R.O.H.G. Bd. I, S. 32 ff.; Lehmann u. Ring Bd. I, S. 185.

39) R.O.H.G. Bd. I, S. 32 ff., Bd. XIII, S. 106 ff.; Bloch S. 43; Lehmann S. 80.

Schaden umfasst auch den entgangenen Gewinn[40]). Immerhin ist aber bei der Bezifferung des dem Lehrherrn entgangenen Gewinnes, wie das Urteil des 4. Senats des Kgl. Sächsischen Oberlandesgerichts vom 11. Mai 1900[41]) mit Recht hervorhebt, zugleich zu berücksichtigen, dass der Kaufmann, der einen Lehrling aufnimmt, wegen der diesem vorbehaltenen Möglichkeit der Berufsänderung (H.G.B. § 78) niemals mit völliger Sicherheit darauf rechnen kann, den Lehrling so lange zu behalten, bis er ihm die Dienste eines ausgelernten Gehilfen einigermaßen ersetzt.

Lewinsohn[42]) sucht hier folgenden Grundsatz aufzustellen: Das erste Jahr einer dreijährigen Lehrzeit legt nur dem Chef, abgesehen von den durch die Ausbildung hervorgerufenen Mühen, Lasten und Ausgaben auf, ohne dass er dafür durch nennenswerte Leistungen seines Lehrlings entschädigt wird, im zweiten Lehrjahre sind die Leistungen des Lehrlings das Äquivalent für die von dem Chef auf ihn während dieses Jahres gemachten Aufwendungen, während im dritten Jahre die Leistungen des Lehrlings nicht nur die Gegenleistung des Chefs in diesem Jahre, sondern auch diejenigen des ersten Lehrjahres aufwiegen. Demgemäss dürfte der Schadensersatzanspruch des Chefs am Schlusse des ersten Lehrjahres seinen Höhepunkt erreichen, während des zweiten Jahres ungefähr in gleicher Höhe bleiben und vom dritten Jahre allmählich abnehmen.

Neben der Dauer der Lehrzeit wird auch noch zu berücksichtigen sein, ob der Lehrling gegen freie Station oder gegen Vergütung angestellt war oder ob er gar

40) B.G.B. § 252.
41) O.L.G. Bd. XXI, S. 373.
42) Lewinsohn in J.W. Jahrg. 1902 S. 246.

noch unter Ausschluss von freier Station und Vergütung Lehrgeld an den Chef zu zahlen hatte, und ferner auch, ob durch seinen Austritt eine Geschäftsstörung oder ein anderer weiterer Schaden entstanden ist. Dagegen ist nicht zu berücksichtigen ein Schaden, den der Lehrherr durch die Nachlässigkeit des Ersatzmannes erleidet, denn hier fehlt es an dem notwendigen Kausalzusammenhange.

Ob trotz des durch den Lehrling verschuldeten Aufhörens des Lehrverhältnisses das Lehrgeld für die ganze Lehrzeit zu bezahlen ist, lässt sich nur nach den Umständen des einzelnen Falles beurteilen, ist jedoch im Zweifel zu verneinen, da auch die Gegenleistungen, für welche im wesentlichen das Lehrgeld entrichtet wird, in Wegfall gekommen sind[43]). Wenn das Lehrgeld ganz oder teilweise bereits entrichtet ist, kann der Lehrherr seine Ansprüche nur insoweit geltend machen, als er nicht durch dieses schon gedeckt ist[44]).

Alle Umstände des einzelnen Falles hat das Gericht bei einer Schadensersatzklage des Lehrherrn zu würdigen und ist dann berechtigt, Existenz und Höhe des Schadens gemäss § 287 der Zivilprozessordnung nach freier Überzeugung festzustellen.

Dieselben Grundsätze gelten für einen dem Lehrling erwachsenen Schadensersatzanspruch[45]). Dieser wird besonders auch Ersatz des Schadens verlangen können, den er infolge einer unvollständig bewirkten Ausbildung erlitten hat[46]), ferner auch Ersatz des Betrages, den er als anderweitiges Lehrgeld zahlen muss, wobei aber der Lehrherr das etwa von ihm verdiente

43) So Bloch S. 43; a. M. Entsch. des Bayrischen obersten Gerichtshofes Bd. I, S. 285; vergl. oben § 5 Anm. 3 u. § 10 Anm. 5.

44) R.O.H.G. Bd. I, S. 32 ff.; Lehmann S. 80.

45) R.O.H.G. Bd. VII, S. 73.

46) R.O.H.G. Bd. VII, S. 279 ff.

Lehrgeld[47]) wird abziehen dürfen, und ebenso Ersatz für ihm entgehende andere Vorteile, wie Wohnung, Beköstigung u. dergl.[48]).

Zum Schlusse sei noch kurz bemerkt, dass bei einem derartigen Anspruche auf Schadensersatz als Parteien immer nur der Lehrherr und der Lehrling, bez. dessen Vertreter in Betracht kommen: ein vom Lehrherrn etwa bestellter Vertreter haftet dem Lehrlinge nicht, da er zu ihm in keinem Vertragsverhältnisse steht[49]).

---

§ 11.

IV. Das Lehrzeugnis bei Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses.

Wenn auch das alte Handelsgesetzbuch die Ausstellung eines Lehrzeugnisses nicht vorschrieb, so bestand doch bereits damals die kaufmännische Gepflogenheit, dem Lehrlinge über die Dauer der Lehrzeit, über seine Kenntnisse und sein Betragen ein schriftliches Zeugnis auszustellen, und diese Gepflogenheit hatte den Charakter des Handelsbrauchs in dem Sinne, dass der Lehrling berechtigt war, ein solches Zeugnis zu fordern[1]).

Die Gründe, die die Ausstellung von Zeugnissen zur allgemeinen Gewohnheit gemacht hatten, waren vor allem die Notwendigkeit, bei jeder Bewerbung um eine Stelle sich über die Vergangenheit und nament-

47) B.G.B. § 628.

48) Vergl. Lehmann u. Ring Bd. I, S. 186 und Allfeld S. 355.

49) Staub Bd. I, S. 297.

1) Vergl. Bl. f. Rechtspfl. Bd. II, S. 101 und Sächs. Archiv Bd. I, S. 818 u. 523.

lich über die ordnungsmässige Zurücklegung der Lehrzeit auszuweisen, sowie die Erwägung, dass das Erfordernis von solchen Zeugnissen auf den ganzen Stand erzieherisch wirkt und geeignet ist, die geschäftlichen und sittlichen Bestrebungen der Lehrlinge zu heben[2]).

Das neue Handelsgesetzbuch hat[3]) ausdrücklich die Bestimmung aufgenommen, dass „bei Beendigung des Lehrverhältnisses“ der Lehrherr dem Lehrling ein schriftliches Zeugnis über die Dauer der Lehrzeit und die während dieser erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie über sein Betragen auszustellen habe.

Der Lehrherr hat das Zeugnis „bei Beendigung des Lehrverhältnisses“ auszustellen. Da wir im Lehrverhältnis eine befristete Kündigung, wie sie zwischen Prinzipal und Handlungsgehilfen möglich ist, nicht kennen, so erledigt sich hier die Streitfrage, ob das Zeugnis bereits bei der Kündigung oder erst bei der tatsächlichen Beendigung gefordert werden kann[4]), denn im Lehrverhältnis fällt Kündigung und tatsächliche Beendigung des Vertrages auf denselben Zeitpunkt. Aus welchem Grunde die Beendigung erfolgt, ist hierbei gleichgültig, insbesondere hat der Lehrherr das Zeugnis auch dann auszustellen, wenn der Lehrling die Lehre „unbefugt“ verlässt[5]); maßgebend ist allein, dass das Lehrverhältnis tatsächlich sein Ende erreicht. Endigt das Lehrverhältnis infolge Zeitablaufs, so wird der Lehrling auch schon einige Zeit vorher das Zeugnis fordern können, falls er daran Interesse

---

2) Sächsisches Archiv Bd. VII, S. 554.

3) H.G.B. § 80.

4) Vergl. über diese Frage bez. der Handlungsgehilfen bes. Oertel im Sächsischen Archiv Bd. XII, S. 28 ff. und die daselbst angegebene zahlreiche Literatur, ausserdem O.L.G. Darmstadt 7. Juni 1901 in Rechtspr. der O.L.G. Bd. III, S. 78.

5) Staub Bd. I, S. 303.

hat. Dieser Schluss rechtfertigt sich aus den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über Treu und Glauben bei Verträgen[6]).

Der Lehrherr „hat“ das Zeugnis auszustellen. Zwischen dieser Bestimmung und der des § 73 H.G.B.'s, der von dem Rechte des Gehilfen auf Ausstellung eines Zeugnisses spricht, besteht ein wesentlicher Unterschied: dem Gehilfen nämlich ist nur auf seinen Antrag ein Zeugnis und auch dann zunächst nur über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen; es bedarf des ausdrücklichen Verlangens des Gehilfen, wenn das Zeugnis auch Angaben über seine Leistungen und Führung enthalten soll; dem Lehrlinge dagegen hat der Lehrherr auch ohne einen Antrag, ja sogar gegen den Willen des Lehrlings, ein Zeugnis auszustellen[7]), und dieses Zeugnis muss sich ausser über die Dauer der Lehrzeit auch „über die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie das Betragen“ aussprechen. Übergeht es einen dieser Punkte, so ist es ungültig, da es nicht den Anforderungen des Gesetzes entspricht[8]). Die Ansicht von Staub[9]), dass der Lehrherr im Einverständnisse mit dem Lehrling oder seinem gesetzlichen Vertreter den einen oder anderen Punkt unbescheinigt lassen kann, ist ebenso zu verwerfen wie dessen Behauptung, dass der Lehrherr dem Lehrlinge die Wahl stellen könne, „alles oder gar nichts“ sich bescheinigen zu lassen.

Es sollen in dem Zeugnisse jedoch nicht nur die durch die geschäftliche Tätigkeit erworbenen Kenntnisse

---

6) Vergl. Kom.Ber. S. 39 ff. in Hahns Mat. S. 563 ff.

7) So auch Fuld S. 116; Lehmann S. 43; Dür. u. Hach. Bd. I, S. 253; unzutreffend Staub Bd. I, S. 303.

8) So Cosack Bd. I, S. 102 und Lehmann S. 44.

9) Staub Bd. I, S. 303.

und Fähigkeiten, die sich der Lehrling infolge der Unterweisung des Lehrherrn angeeignet hat, Erwähnung finden, sondern auch die ausserhalb des Geschäftes erworbenen, z. B. durch den Besuch der Fortbildungsschule oder durch private Arbeit. Ebenso soll sich das Zeugnis nicht auf eine Beurteilung des Betragens des Lehrlings innerhalb des Geschäfts beschränken, sondern es soll auch auf das Betragen ausserhalb desselben Bezug nehmen, was insbesondere in sittlicher Beziehung geschehen soll, da der Lehrherr ja in dieser Hinsicht mit der Überwachungspflicht betraut ist[10]).

Ist der Lehrling „unbefugt" aus der Lehre ausgetreten, so kann der Lehrherr auch diesen Umstand im Zeugnis erwähnen[11]).

Dagegen macht sich ein Lehrherr schadensersatzpflichtig[12]), wenn er das Zeugnis mit Merkmalen versieht, die den Zweck haben, den Lehrling in einer aus dem Wortlaute des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen, wenn auch ein diesbezügliches Verbot, das dem § 113 Abs. 3 der Gewerbeordnung entspräche, in das Handelsgesetzbuch nicht aufgenommen worden ist[13]).

Ebenso haftet der Lehrherr dem Lehrlinge aus einem wahrheitswidrigen Zeugnisse, wenn dessen Fortkommen durch dieses erschwert oder gehindert ist[12]). Umgekehrt haftet der Lehrherr aber auch dem neuen Prinzipal, der auf Grund eines wahrheitswidrigen Zeugnisses den Lehrling annahm, für den verursachten

---

10) Fuld S. 116.

11) O.L.G. Dresden 22. Jan. 02 in O.L.G. Bd. V, S. 272 = D.J.Z. 8. Jahrg. S. 35 = O.L.G. Bd. XXIII, S. 521 bei Warneyer 2. Jahrg. S. 197.

12) B.G.B. § 824.

13) Kom.Ber. S. 37 in Hahns Mat. S. 563 ff.; vergl. auch Lehmann S. 43, 44.

Schaden, sofern ihm ein Verschulden bei dessen Ausstellung nachgewiesen werden kann[14]).

Hält der Lehrling den Inhalt des Zeugnisses für unrichtig, so kann er klagen, ebenso, wenn der Lehrherr andere, durch das Gesetz nicht vorgeschriebene Angaben, wie z. B. über seine politische Gesinnung, seinen Gesundheitszustand oder seine sonstige körperliche Beschaffenheit[15]), in das Zeugnis aufgenommen oder die Ausstellung eines solchen überhaupt verweigert hat. Der Lehrling kann in dieser Klage gleichzeitig Ersatz des ihm etwa entstandenen Schadens fordern.

Wird der Klage auf Berichtigung eines ungehörigen Zeugnisses stattgegeben, so hat dessen Berichtigung nicht mittels Durchstreichens der unzulässigen Sätze, sondern durch Ausstellung eines neuen Zeugnisses zu erfolgen[16]).

Weigert sich der Lehrherr, das Zeugnis zu berichtigen bez. auszustellen, so kann er gemäss § 888 der Zivilprozessordnung durch Geldstrafe bis zum Gesamtbetrage von 1500 M. oder zu Haft bis zu insgesamt sechs Monaten dazu angehalten werden. Da aber die Geldstrafe und Haft Zwangsmittel und nicht Strafe[17]) sind, dürfen sie nicht mehr beigetrieben bez. vollstreckt werden, wenn der Lehrherr unterdes seiner Verpflichtung nachgekommen ist.

Der Anspruch des Lehrlings auf das Zeugnis ist ein vermögensrechtlicher im Sinne des § 546 der Zivilprozessordnung, denn das Zeugnis bezweckt, das wirtschaftliche Fortkommen des Handlungslehrlings zu sichern. Die Zulässigkeit der Revision im Falle eines Rechtsstreites ist daher durch einen den Betrag von

14) So Behrend S. 341; Dür. u. Hach. Bd. I, S. 253; B.G.B. § 823.
15) Cadenbach S. 40.
16) O.L.G. Dresden 28. Dez. 1900 in O.L.G. Bd. XXII, S. 258.
17) Vergl. Gaupp-Stein Bd. II, S. 700.

2500 M.[18]) übersteigenden Wert des Zeugnisses bedingt[19]).

Bemerkt mag noch werden, dass nicht nur der Lehrherr, sondern auch der Prokurist zur Ausstellung des Zeugnisses befugt ist[20]).

Bezüglich der Form des Zeugnisses schreibt das Gesetz vor, dass es schriftlich abgefasst sein muss; es ist also die Beobachtung der durch § 126 B.G.B.'s gegebenen Vorschriften erforderlich und genügend.

Auf Antrag des Lehrlings hat es die Ortspolizeibehörde auch kosten- und stempelfrei zu beglaubigen[21]).

Die Verpflichtung des Lehrherrn zur Ausstellung des Zeugnisses ist, wie in der Literatur fast ausnahmslos anerkannt ist, zwingender Natur. Sie kann also weder im voraus durch Vertrag noch durch nachträglichen Verzicht ausgeschlossen werden[22]).

---

18) Gesetz betr. Änderung der Zivilprozessordnung vom 5. Juni 1905 Reichsgesetzblatt 1905 S. 536.

19) Lehmann S. 45.

20) O.L.G. Hamburg 11. Oktbr. 1901 in Rechtspr. der O.L.G. Bd. III, S. 410.

21) H.G.B. § 80 Abs. 2.

22) Staub Bd. I, S. 303, 287 ff.; Lehmann S. 43; Dür. u. Hach. Bd. I. S. 252, 233; Makower Bd. I, 135, 126; Fuld S. 115 ff., S. 52 ff.; Horrwitz S. 134, 82 ff.; Cadenbach S. 41. — A. M. nur Lehmann u. Ring Bd. I, S. 190.